

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

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**МАКСИМОВИЧ АНДРІЙ МИКОЛАЙОВИЧ**

УДК 342.951:351.84

**ДИСЕРТАЦІЯ  
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ  
ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ**

081 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії з права

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

\_\_\_\_\_ **А.М. Максимович**

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор

**Дрозд Олексій Юрійович**

**Київ – 2021**

## АНОТАЦІЯ

*Максимович А.М.* Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021.

У роботі досліджено питання адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань.

Визначено, що дисциплінарна відповідальність працівників ДБР – це встановлена нормами права система заходів дисциплінарного впливу, що виражається в застосуванні компетентними державними органами (їх посадовими особами) визначених законодавством дисциплінарних стягнень до працівників ДБР за вчинення дисциплінарного проступку з метою забезпечення відновлення порушених прав і свобод у сфері службових правовідносин. Вона характеризується специфічними ознаками, які сформульовані та охарактеризовані у роботі.

Проведено порівняння дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності (адміністративною, кримінальною, цивільно-правовою) і доведено самостійний, особливий, специфічний характер дисциплінарної відповідальності працівників ДБР із сукупністю власних нормативних, фактичних та процесуальних підстав, які дають можливість відрізнити види відповідальності. Сформульовано особливості дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, які вирізняють її з-поміж інших видів юридичної відповідальності.

Встановлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР – це упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за

вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань. Відзначено превалюючий вплив адміністративного права на такі відносини (зокрема службового права як підгалузі адміністративного права) через публічно-правовий характер діяльності ДБР та завдання, які на нього покладені державою. У той же час не варто спростовувати часткову роль норм трудового права у врегулюванні відносин притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У такому комплексному, складному значенні і проявляється сутність адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Аналіз положень нормативно-правових актів, які регулюють державно-службові відносини, дозволяє констатувати відсутність у нормотворців єдиної концепції побудови службового законодавства України у сфері правоохоронної діяльності.

З'ясовано, що завданням підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР є запобігання і виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР з урахуванням вимог чинного законодавства. Серед повноважень підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід виокремити наступні: 1) повноваження у сфері запобігання вчиненню дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (превентивного спрямування; здійснення контролю за дотриманням правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів; консультування щодо правил етичної поведінки, конфлікту інтересів, декларування майна, доходів, видатків та зобов'язань фінансового характеру тощо); 2) повноваження, які направлені на виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (проведення перевірок на доброчесність та моніторинг способу життя; проведення інтерв'ю із застосуванням поліграфа; перевірка інформації, що міститься у зверненнях; проведення службового розслідування).

Визначено, що адміністративно-правовим статусом Дисциплінарної комісії ДБР є правове положення осіб у складі Дисциплінарної комісії ДБР, що визначається за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її утворення та організації діяльності, завдань, функцій, компетенції та відповідальності, що дозволяє їй бути повноцінним учасником адміністративно-правових відносин. Основними структурними елементами адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є: мета її утворення; завдання, функції, компетенція та юридична відповідальність.

До підстав для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є сукупність протиправних, винних, шкідливих дій чи бездіяльності, що посягають на встановлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за які до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення. З урахуванням аналізу нормативно-правових актів, які застосовуються для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, відзначено розмаїття відповідних підстав, і зауважено, що це може ускладнювати процедурні аспекти дисциплінарного провадження, а тому вимагає належної уніфікації всіх підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності у єдиному нормативно-правовому акті з питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

Сформульовано поняття службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками ДБР. Охарактеризовано Порядок службового розслідування стосовно працівників ДБР, який охоплює наступні етапи: 1) встановлення підстав для проведення (покладається на Управління внутрішнього контролю ДБР); 2) прийняття рішення про проведення (покладається на Директора ДБР, оформлюється наказом); 3) відсторонення особи, щодо якої проводиться службове розслідування від виконання посадових чи службових обов'язків (за потреби); 4) безпосередньо проведення службового розслідування (всебічне дослідження предмету розслідування); 5) оформлення результатів службового розслідування і передання їх до Дисциплінарної комісії ДБР.

Встановлено, що вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника ДБР залежить від правового статусу такого працівника. В наявності досить широке розмаїття дисциплінарних стягнень і низка нормативно-правових актів, які регулюють відповідні відносини, тому доцільним вбачається вирішення питання про узагальнення всіх видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників ДБР в єдиному нормативно-правовому акті.

Враховано позитивні зрушення у сфері адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, однак наголошено і на існуванні окремих проблем, вирішення яких є нагальним і необхідним. Запропоновано для вдосконалення правових засад притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би визначав всі особливості кожного етапу притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (наприклад, Дисциплінарний статут ДБР).

**Ключові слова:** дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, дисциплінарна комісія, Державне бюро розслідувань, службове розслідування, працівник ДБР.

## ANOTATION

***Maksymovych A.M. Administrative and Legal Framework for Disciplinary Liability of Employees of the State Bureau of Investigation – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.***

Thesis for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy, specialty 081 – Law. – National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2021.

The work studies the administrative and legal regulatory framework for the disciplinary liability of the employees of the State Bureau of Investigation.

Disciplinary liability of SBI employees is defined as the system of disciplinary actions, established by law provisions, in the form of disciplinary

penalty, prescribed by law, applied by the competent State authorities (their officials) to SBI employees for committing disciplinary misdemeanour in order to ensure the restoration of violated rights and freedoms in the field of official legal relations. It is characterised by the specific features formulated and described in the work.

Disciplinary liability of SBI employees is compared with other types of legal liability (administrative, criminal, civil) and disciplinary liability of SBI employees is proved to be independent, special and specific, with its own set of normative, factual and procedural grounds that enable to distinguish the types of liability. The specificities of disciplinary liability of SBI employees are formulated, distinguishing it from other types of legal liability.

It is established that the administrative and legal regulatory framework for the disciplinary liability of SBI employees is the regulation by means of administrative and legal rules of public relations, arising from liability of SBI employees for disciplinary misdemeanour, in order to ensure appropriate professional discipline and performance of the tasks assigned to the SBI. The prevailing impact of administrative law on such relations (in particular, service law as a subset of administrative law) is noted due to the public and legal nature of the SBI and the tasks entrusted to it by the State. However, the partial role of labour law provisions in regulating the relationship of disciplinary liability of SBI employees should not be disproved. In such a comprehensive, complex context, the essence of the administrative and legal regulatory framework for the disciplinary liability of SBI employees is evident. An analysis of the provisions of the legal regulations governing State service relations reveals the absence of a single concept among lawmakers for Ukrainian law enforcement service legislation.

The study reveals that the task of internal control units with regard to disciplining SBI employees is to prevent and detect disciplinary misdemeanours in SBI employees' performance, taking into account the requirements of the legislation in force. Among the powers of SBI internal control units with regard to disciplining SBI employees are: 1) powers in the field of preventing disciplinary

misdemeanours in SBI employees' performance (preventive direction, monitoring of compliance with the rules of ethical conduct, requirements to prevent a conflict of interest, advice on the rules of ethical conduct, conflict of interest, declaration of property, income, financial expenditures and liabilities, etc.); 2) powers , aimed at detecting disciplinary misdemeanours in SBI employees' performance (checks on virtues and lifestyle monitoring, polygraph interviews, verification of information contained in communications, formal investigation).

The study identifies the administrative and legal status of SBI Disciplinary Commission as the legal status of persons employed in SBI Disciplinary Commission, determined by stipulating in the administrative legislation in force of the purpose of its establishment and organization of its activities, tasks, functions, competence and responsibility, enabling it to be a full participant in administrative and legal relations. The main structural elements of the administrative and legal status of the SBI Disciplinary Commission are: the purpose of its establishment; tasks, functions, competence and legal responsibility.

The grounds for bringing SBI employees to disciplinary liability are the combination of unlawful, culpable, harmful acts or inaction that infringe the established procedure for the performance of duty in the SBI and official discipline, which entail a disciplinary penalty for an employee of the SBI. The analysis of the legal regulations applied to discipline SBI employees enables to note a variety of relevant grounds, and to reveal that this may complicate the procedural aspects of disciplinary proceedings, and therefore it requires the proper unification of all grounds for disciplinary proceedings against SBI employees in a single legal regulation on disciplinary liability of SBI employees.

The concept of formal investigation for misconduct by SBI personnel is formulated. Internal Investigation Procedure for SBI Employees is described, covering the following stages: 1) grounds for carrying out (entrusted to SBI Internal Control Office) 2) decision on carrying out (assigned to the Director of the SBI, issued by order); 3) suspension of a person against whom a formal investigation is being conducted from the performance of his/her official duties (if

necessary); 4) a direct formal investigation (comprehensive examination of subject matter); 5) processing the results of the formal investigation and forwarding them to the Disciplinary Commission of the SBI.

It is established that the type of disciplinary penalty imposed on a SBI employee depends on the legal status of the employee. In view of the wide variety of disciplinary penalties and the number of legal regulations governing such relations, the issue of consolidating all types of disciplinary penalties, applicable to SBI employees, in a single legal regulation should be considered.

The positive developments in the administrative and legal regulatory framework for the disciplinary liability of SBI employees are considered, but some problems are underlined to be addressed. The study makes proposals to improve the legal framework for disciplining SBI employees by adopting a single legal regulation that would specify all the features of each stage of bringing to disciplinary liability of SBI employees (e.g., SBI Disciplinary Regulations).

**Keywords:** disciplinary liability, disciplinary misdemeanour, disciplinary penalty, disciplinary commission, State Bureau of Investigation, formal investigation, SBI employee.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Максимович А.М. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 6. Том 2. С. 127-135.

2. Максимович А.М. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 1. С. 128-133.

3. Максимович А. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *KELM*. 2020. № 6. С. 152-157 (Республіка Польща)

4. Максимович А.М. Особливості адміністративно-правового статусу дисциплінарної комісії державного бюро розслідувань. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2021. Випуск 49. С. 86-91.

5. Максимович А.М. Порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками державного бюро розслідувань. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 533-537.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

6. Максимович А.М. Дисциплінарний проступок працівників Державного бюро розслідувань: визначення поняття. Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 грудня 2019 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 79–82.

7. Максимович А.М. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. Проблеми та стан дотримання і захисту прав людини в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 14–15 серпня 2020 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. С. 92–97.

8. Максимович А.М. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності. Становлення громадянського суспільства в Україні: нормативно-правове підґрунтя: Матеріали міжнародної науково практичної конференції, м. Дніпро, 1–2 травня 2020 р. – Дніпро: ГО «Правовий світ», 2020. С. 94–99.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	12
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ .....	23
1.1. Дисциплінарний проступок і дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: поняття, ознаки та співвідношення понять .	23
1.2. Співвідношення дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань з іншими видами юридичної відповідальності .....	49
1.3. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань .....	64
Висновки до 1-го розділу.....	80
РОЗДІЛ 2. СУБ'ЄКТИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ...	84
2.1. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань.....	84
2.2. Особливості адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії Державного бюро розслідувань .....	100
Висновки до 2-го розділу.....	120
РОЗДІЛ 3. ПІДСТАВИ І ПОРЯДОК ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ .....	122

3.1. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності.....	122
3.2. Порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками Державного бюро розслідувань.....	134
3.3. Види і порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників Державного бюро розслідувань .....	147
3.4. Шляхи вдосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань .....	161
Висновки до 3-го розділу.....	167
ВИСНОВКИ .....	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	180
ДОДАТКИ.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Євроінтеграційні процеси, які активізувались в нашій країні останнім часом, стали поштовхом для нового етапу реформ, спрямованих на вдосконалення діяльності державно-правових інститутів влади. При цьому найбільша увага як законодавця, так і політиків, науковців, громадськості прикута до трансформаційних змін, які відбуваються в судовій та правоохоронній системі і спрямовані на кардинальне оновлення цієї важливої ланки механізму захисту прав, свобод і законних інтересів людини та громадянина.

Саме в результаті проведення однієї із найбільш масштабних реформ правоохоронної системи було створено Державне бюро розслідувань (далі – ДБР), результатів діяльності якого з великим нетерпінням, надіями та сподіваннями очікує не лише українське суспільство, але й уся міжнародна спільнота. Створення ДБР стало дійсно важливою подією в суспільно-політичному житті нашої країни, адже його основною місією проголошено встановлення справедливості у суспільстві шляхом незалежного та всебічного розслідування злочинів задля притягнення винних до встановленої Законом відповідальності, незважаючи на їхні посади, зв'язки та ресурси.

ДБР – це принципово нова ланка національної правоохоронної системи, працівники якої наділяються надзвичайно широким обсягом державно-владних повноважень. У зв'язку із цим, їх діяльність завжди перебуває під пильною увагою ЗМІ та громадськості. Дотримання законності та службової дисципліни, етичних норм і антикорупційних стандартів – це далеко не повний перелік критеріїв, за якими оцінюється ефективність діяльності цього новоствореного інституту. Однак, незважаючи на те, що з моменту створення ДБР минуло не так багато часу, ЗМІ уже переповнені публікаціями, в яких висвітлюються внутрішні конфлікти між працівниками

ДБР; критикуються кадрові призначення і сама процедура відбору на керівні посади до ДБР; акцентується увага на загрозах використання ДБР як інструменту для «політичних розправ» і «замовних» розслідувань тощо.

Водночас, окрім суто практичної, даний напрям дисертаційного дослідження має також і значну науково-теоретичну цінність, оскільки багато аспектів дисциплінарної відповідальності працівників ДБР все ще залишаються малодослідженими в науковій літературі. Зокрема, на сьогодні існує потреба в належному науково-теоретичному дослідженні питання про адміністративно-правовий статус підрозділів внутрішнього контролю та Дисциплінарної комісії ДБР; обґрунтуванні методологічних підходів до вивчення підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР; характеристиці порядку проведення службового розслідування за фактами порушення службової дисципліни працівниками ДБР; аналізі найбільш ефективних шляхів вдосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР тощо.

Також з негативного боку слід відмітити існування цілої низки суперечливих, іноді кардинально протилежних наукових поглядів на концептуальні категорії адміністративного права, які складають фундамент загальнотеоретичних досліджень широкого кола питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. У зв'язку із цим, завжди залишається актуальною потреба уточнення та конкретизації понятійно-категоріального апарату даної проблематики; подальшого розвитку вчення про юридичну природу дисциплінарної відповідальності; удосконалення наукових уявлень про правову природу та характерні риси підстав дисциплінарної відповідальності; виявлення загальних тенденцій і закономірностей розвитку правоохоронної системи; пошук найбільш ефективних способів здійснення контролю та нагляду за дотриманням дисципліни і законності державними службовцями тощо.

Фундаментальною основою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі адміністративного права, в тому числі і службового права. Зокрема, окремі аспекти порушеної проблематики досліджується у роботах таких вчених як В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, О.І. Безпалова, Ю.П. Битяк, В.М. Василенко, В.В. Галунько, О.І. Гарасимів, В.М. Гаращук, В.А. Глуховець, К.О. Голікова, Д.О. Горбач, О.А. Грітенко, О.Ю. Дрозд, Л.С. Єрмоленко-Князева, В.В. Зуй, С.В. Ківалов, І.О. Картузова, І.В. Ковбас, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, М.С. Моїсєєв, А.О. Неугодніков, Н.С. Панова, О.І. Плужнік, Д.С. Припутень, М.М. Прокоф'єв, С.Г. Стеценко, О.О. Чумак та ін.

Питанням дисциплінарної відповідальності працівників ДБР увага безпосередньо на рівні дисертаційних і монографічних робіт не приділялась, в наявності роботи, які присвячені окремим аспектам функціонування та статусу цього правоохоронного органу (наприклад, М.С. Моїсєєв «Адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань України», 2019 р.) та інші.

Разом із тим, беручи до уваги значущість внесків вищезгаданих вчених, які досліджують питання дисциплінарної відповідальності взагалі, або щодо окремих суб'єктів, немає підстав констатувати те, що стан наукового опрацювання особливостей застосування дисциплінарної відповідальності працівників ДБР є завершеним, оскільки це питання у вітчизняних наукових джерелах системно та всебічно не досліджувалось з урахуванням новітніх тенденцій розвитку правових позицій із виробленням комплексних пропозицій щодо узгодження положень вітчизняного законодавства у зазначеній сфері.

Таким чином, викладене вище ще раз підкреслює актуальність, науково-теоретичну і практичну цінність обраного напрямку дисертаційного дослідження, у якому зроблена спроба визначити та науково обґрунтувати шляхи розв'язання цілої низки спірних питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР України.

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

Дисертацію виконано відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015; Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015; Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14 березня 2016 р. № 92/2016; Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 1023-р; Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276/2015, Плану законодавчого забезпечення реформи в Україні, схваленої Постановою Верховної Ради України від 4 червня 2015 р. № 509-VIII; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.; Основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних, суспільних і гуманітарних наук на 2019–2023 рр., затверджених Постановою президії Національної академії наук України від 30 січня 2019 р. № 30 (п. 3.4.2.5); Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 рр., затвердженого наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275; Основних напрямів наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2018–2020 рр., затверджених рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 26 грудня 2017 р. (протокол № 28/1).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Національної академії внутрішніх справ від 26 листопада 2019 р. (протокол № 23) та включено до переліку тем дисертаційних досліджень НАПрН України (реєстр. № 475, 2019 р.).

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* дослідження полягає у тому, щоб на основі наукового аналізу, вивчення та узагальнення теоретичних розробок, чинного законодавства України та практики його застосування визначити та комплексно дослідити особливості притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, виявити недоліки та протиріччя, які існують в цій сфері, а також обґрунтувати найбільш оптимальні шляхи їх усунення з врахуванням сучасної соціально-економічної і політичної ситуації та міжнародних стандартів.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі *завдання*:

- сформулювати поняття, виявити ознаки та визначити співвідношення дисциплінарного проступку та дисциплінарної відповідальності працівників ДБР;
- визначити співвідношення дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності;
- охарактеризувати стан адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, визначити його основні недоліки та запропонувати шляхи їх усунення;
- проаналізувати завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР;
- дослідити особливості адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР;
- сформулювати поняття та здійснити класифікацію підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності;
- проаналізувати порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками ДБР;
- визначити види та проаналізувати порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР;
- з'ясувати шляхи вдосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

*Об'єкт дослідження* – суспільні відносини, що складаються у процесі проходження служби працівниками ДБР.

*Предмет дослідження* – адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань.

**Методи дослідження.** Зважаючи на мету та завдання дисертаційного дослідження, було використано загальнонаукові та спеціальні методи вивчення концептуальних положень даної проблематики. Використані такі загальні методи наукового пізнання, як спостереження, порівняння, аналіз, аналогія, індукція, дедукція, що слугуватиме інструментом відбору фактичного матеріалу. Спеціальні методи: формально-логічний, теоретико-прогностичний, організаційно-правовий, структурно-функціональний.

Загальнонаукові методи пізнання, зокрема абстрагування, класифікації та узагальнення, використано в межах вивчення методологічних підходів до визначення поняття дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (підрозділ 1.1), встановлення співвідношення її з іншими видами юридичної відповідальності (підрозділ 1.2), а також адміністративно-правового регулювання її засад (підрозділ 1.3). Аналітичний метод дав змогу розкрити особливості статусу суб'єктів притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності (підрозділи 2.1, 2.2). Підстави і порядок притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності було досліджено із використання порівняльно-правового та формально-логічного методів (підрозділ 3.1, 3.2, 3.3). Теоретико-прогностичний метод було використано під час визначення напрямів удосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (підрозділ 3.4).

Емпіричну базу дослідження становлять систематизовані дані загальнодержавної та відомчої статистичної звітності щодо адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, розміщені на офіційному сайті Державного бюро розслідувань; акти адміністративного законодавства України; аналітичні матеріали Державного

бюро розслідувань, Міністерства юстиції України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо.

Науково-теоретичним підґрунтям дисертації є праці вітчизняних та зарубіжних науковців з проблем загальної теорії держави і права, конституційного права, адміністративного права і процесу, службового права, дисциплінарно-деліктного права та інших юридичних наук.

Нормативною базою дисертації є положення Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють питання діяльності ДБР, а також проходження державної служби працівниками ДБР; нормативні документи міжнародних організацій; законодавчі акти зарубіжних країн. Інформаційну базу дослідження становлять політико-правова публіцистика, проекти нормативних актів, довідкові видання, статистичні матеріали.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Дисертація є першим монографічним дослідженням, у якому з урахуванням положень чинного законодавства, міжнародно-правових стандартів і правозастосовчої практики здійснено комплексний аналіз теоретичних та практичних засад дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, розкрито суперечності його адміністративно-правового регулювання, а також визначено шляхи їх подолання. Запропоновано розв'язання проблеми в контексті адаптації норм вітчизняного законодавства до європейського законодавства з метою створення ефективного адміністративно-правового механізму забезпечення законності та дисципліни в діяльності ДБР, зокрема:

*уперше*

- сформульовано поняття дисциплінарного проступку працівника ДБР як протиправної винної дії чи бездіяльності працівника ДБР, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні своїх службових посадових обов'язків, недотриманні Присяги осіб рядового і начальницького складу ДБР та інших вимог, визначених

законодавством для працівників ДБР та іншими нормативно-правовими актами, за яке до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення;

- проаналізовано співвідношення дисциплінарного проступку та дисциплінарної відповідальності працівників ДБР і доведено їх причинно-наслідковий зв'язок, адже підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника ДБР є дисциплінарний проступок;

- сформульовано поняття підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності (як сукупність протиправних, винних, шкідливих дій чи бездіяльності, що посягають на встановлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за які до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення) та здійснено їх класифікацію з урахуванням різних критеріїв;

- визначено основні недоліки сучасного стану адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, а також обґрунтовано шляхи їх усунення;

*удосконалено*

- ряд положень та пропозицій у сфері діяльності підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, зокрема в контексті підвищення якості процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, визначення обсягу впливу на працівників ДБР, які вчинили дисциплінарні проступки, визначення організаційної системи підрозділів ДБР, які забезпечуватимуть законне та ефективне притягнення до дисциплінарної відповідальності, запобігання дублюванню завдань, функцій та повноважень серед відповідних підрозділів ДБР, задіяних у дисциплінарному провадженні та забезпечення належної взаємодії між ними;

- наукові узагальнення щодо визначення адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР, що визначається за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її утворення та організації діяльності, завдань, функцій, компетенції та відповідальності;

- особливості процедури проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками ДБР;

*дістали подальшого розвитку*

- питання, пов'язані із порядком і специфікою здійснення процедури застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР, яка охоплює певні етапи (утворення Дисциплінарної комісії для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; складання Дисциплінарною комісією на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю, висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення; накладання дисциплінарного стягнення на працівника ДБР на підставі рішення Дисциплінарної комісії; оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення (у випадку необхідності, або за наявності підстав); виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення);

- теоретичні положення щодо співвідношення дисциплінарної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності із виокремленням особливостей першої, які вирізняють її з-поміж інших видів юридичної відповідальності (наявність службового підпорядкування між особою яка притягає і особою, яку притягають до дисциплінарної відповідальності; вчинення спеціального виду порушення норм – дисциплінарного проступку; спеціальне нормативно-правове регулювання, що здійснюється на підставі законодавства щодо функціонування ДБР, законодавства про державну службу та трудового законодавства; застосування специфічних санкцій як результату застосування відповідальності – дисциплінарних стягнень.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що сформульовані в дисертації наукові положення, висновки та рекомендації можуть бути використані в:

– *науково-дослідній сфері* – як основа для подальших теоретико-правових досліджень, присвячених проблемним аспектам адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР;

– *освітньому процесі* – під час підготовки підручників і навчальних посібників з дисциплін «Публічна служба», «Адміністративне право», «Службове право», спеціалізованих дисциплін адміністративного спрямування, які стосуються питань дисциплінарної відповідальності, проходження державної служби та кадрового менеджменту, а також розроблення науково-методичних програм для підготовки правоохоронних органів;

– *практичній діяльності* – з метою удосконалення процедури службового розслідування за фактами порушення службової дисципліни працівниками ДБР, а також удосконалення діяльності підрозділів внутрішнього контролю та Дисциплінарної комісії ДБР;

– *процесі правотворчості* – під час розроблення нових нормативно-правових актів, які знаходяться на розгляді у Верховній Раді України та стосуються загальних питань діяльності ДБР, проходження державної служби працівниками ДБР, а також притягнення їх до відповідальності.

**Апробація матеріалів дисертації.** Основні положення дисертаційного дослідження оприлюднено під час участі в роботі трьох науково-практичних конференцій, а саме: «Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі» (м. Харків, 20-21 грудня 2019 р.), «Проблеми та стан дотримання і захисту прав людини в Україні» (м. Львів 14–15 серпня 2020 р.), «Становлення громадянського суспільства в Україні: нормативно-правове підґрунтя» (м. Дніпро, 1–2 травня 2020 р.).

**Публікації.** Основні положення та висновки дослідження, що сформульовані в дисертації, відображено в дев'яти наукових публікаціях, серед яких чотири статті – у виданнях, включених МОН України до переліку наукових фахових з юридичних наук, одна стаття – у науковому періодичному виданні іншої держави (Республіка Польща), три статті – у

збірниках наукових доповідей, оприлюднених на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (205 найменувань на 23 сторінках) та 2 додатків на 8 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 210 сторінок, з них загальний обсяг тексту – 168 сторінок.

**РОЗДІЛ 1.**  
**ТЕОРЕТИКО-МЕТОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ**  
**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**  
**ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**  
**ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ**

**1.1. Дисциплінарний проступок і дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: поняття, ознаки та співвідношення понять**

У сучасних умовах розвитку України як демократичної, незалежної, правової держави, становлення громадянського суспільства, поступового переосмислення національних цінностей, концептуальних ідей і установок, правових положень, реформаційних і трансформаційних процесів, особливої значущості набуває функціонування органів, яким законами надаються окремі правоохоронні повноваження. Відповідно до Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 20.05.2015 р. [1], держава взяла на себе обов'язок щодо ефективного реформування судових та правоохоронних органів відповідно до європейських стандартів, в тому числі шляхом утворення нових інституцій. Так, в результаті проведення реформи правоохоронної системи України та оптимізації системи центральних органів виконавчої влади було сформовано новий державний правоохоронний орган, який здійснює правоохоронну діяльність з метою запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його компетенції, – Державне бюро розслідувань (далі – ДБР), створення якого передбачено також зобов'язаннями при вступі до Ради Європи.

Служба в Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру, яка ґрунтується на конституційних принципах верховенства права і відповідає вимогам законності, тобто полягає в усвідомленні і точному виконанні працівниками ДБР дій з дотриманням норм і правил чинного законодавства, службової дисципліни, що є передумовою ефективною і дієвою державної служби у ДБР. Від ефективного функціонування ДБР як складової публічного управління, спрямованого на задоволення потреб суспільства, залежить реалізація прав, свобод людини і громадянина, послідовний і сталий розвиток країни, впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід на провідні позиції у світі.

Суспільна важливість завдань, що стоять перед працівниками ДБР, зобов'язує їх до належного та вчасного виконання своїх службових обов'язків, а за порушення вимог чинного законодавства та інших нормативних приписів, – вжиття заходів реагування, в тому числі застосування дисциплінарного впливу та притягнення винних до відповідальності. У зв'язку із цим, особливо актуальним в період державотворення та реформувань набувають питання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, як важливого засобу забезпечення їх ефективною роботи. Водночас, працівники ДБР можуть нести дисциплінарну відповідальність винятково за вчинення дисциплінарного проступку та у чітко визначеному законодавством порядку. Саме тому, наразі одним із першочергових завдань є здійснення комплексного аналізу особливостей дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, а також створення умов для формування єдиного підходу щодо процедури і механізму притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Але, повне і всебічне дослідження питань дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань є неможливим без характеристики самого поняття «дисциплінарна відповідальність» та виявлення його ознак, а також аналізу співвідношення дисциплінарного проступку та дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

Перш за все, слід зазначити, що дисциплінарна відповідальність має конституційне підґрунтя. Так, Основний Закон держави встановлює, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них (п. 22 ст. 92 Конституції України) [2]. До того ж, вищий нормативний правовий акт України забезпечив коригування на оновлення поглядів щодо сутності та змісту знань про дисциплінарний проступок, відповідні юридичні норми, механізм виникнення, розвитку і припинення адміністративно-деліктних відносин, що склалися під впливом традиційних думок на природу дисциплінарного проступку. З цього приводу, В.К. Колпаков слушно зауважує: «з Конституції України випливає, по-перше, що лише закон визначає поведінку, яка є протиправною, винною та утворює склад дисциплінарного проступку; по-друге що, лише така поведінка – дисциплінарний проступок є підставою дисциплінарної відповідальності; по-третє, що зміст такої відповідальності визначається законом» [3, с. 79].

Звертаючись до етимології поняття «дисциплінарна відповідальність», слід зазначити, що воно складається з правових категорій «дисципліна» та «відповідальність». Домінуючий вплив на розуміння дисциплінарної відповідальності має ключове поняття «дисципліна», воно є похідним і характеризує особливості вказаного виду відповідальності. Відповідно до Етимологічного словника слово «дисципліна» (від лат. *disciplina*) було запозичене з латинської мови. Спочатку воно означало галузь наукового знання або навчальний предмет («навчання», «виховання») [4, с. 78], згодом набуло дещо іншого сенсу – «строгий порядок», «стриманість», «обов'язкове підпорядкування правилам, встановленим керівництвом» [5]. У різних науково-довідникових джерелах наводиться дефініція цього багатозначного терміну. Так, Електронна вільна енциклопедія містить поняття «дисципліна» – це «певний порядок поведінки людей, що відповідає нормам права і моралі, що склалися в суспільстві, або вимогам якої-небудь організації» [6].

Філософський словник за редакцією В.І. Шинкарука тлумачить «дисципліну» як «соціально обумовлену форму поведінки людей, що відповідає певній регламентації діяльності в суспільстві й передбачає обов'язкове підпорядкування поведінки людей вимогам, які встановлюються в інтересах усього суспільства або окремих суспільних груп. Дисципліна є необхідною умовою успішного функціонування суспільства, що виробляє спеціальний механізм контролю за дотриманням особами дисципліни праці, громадського порядку, міжособових відносин тощо» [7, с. 135]. Новий тлумачний словник української мови, створений під керівництвом А.М. Сліпушко і В.В. Яременко, термін «дисципліна» пояснює у таких значеннях: «а) чітко встановлений порядок, додержання якого є обов'язковим для всіх членів певного колективу; б) витриманість, звичку до суворого порядку» [8, с. 758]. Великий енциклопедичний юридичний словник за загальною редакцією Ю.С. Шемшученка визначає «дисципліну» наступним чином: «точне і неухильне дотримання всіма органами державної влади і місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, посадовими і службовими особами, а також громадянами встановлених державою правил поведінки, діяльності, стосунків, а також своєчасне виконання державних завдань і зобов'язань» [9, с. 186]. У Словнику термінів адміністративного права за загальною редакцією Т.О. Коломоець, В.К. Колпакова слово «дисципліна» визначається як «порядок поведінки людей з обов'язковим дотриманням норм права й моралі, встановлених у державі та суспільстві, за порушення яких передбачено юридичну відповідальність або громадський осуд» [10, с. 119]. Тобто, у загальному сенсі дисципліна – це «точне й неухильне дотримання порядку, правил поведінки, діяльності всіма членами колективу» [11, с. 287], інакше кажучи дисципліна є одним із елементів регулювання поведінки особи.

Наявність різних тлумачень цієї дефініції свідчить про відсутність єдиного загальновизнаного поняття. У науковому середовищі поняття «дисципліна» визначають як:

- «становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, а також відповідними статутами і положеннями» [12, с. 15];

- «чітке дотримання соціальних принципів і норм поведінки, звичка до порядку, додержання законів, підпорядкування власного інтересу інтересам організації» [13, с. 257];

- «установлений нормами порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав і виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва» [14, с. 357];

- «суворе та точне дотримання особою встановлених роботодавцем правил, обов'язків чи норм, порушення дисципліни призводить до застосування заходів дисциплінарної відповідальності» [15, с. 53];

- «визначений порядок поведінки людей відповідно до встановлених норм права і моралі, які склалися у суспільстві або у певній організації» [16, с. 194] тощо.

Вищенаведені визначення поняття «дисципліни» характеризують лише певний її аспект. У цілому вони зводяться до розуміння цієї дефініції як «своєчасного й неухильного дотримання загальностворених правил поведінки, закріплених у правових та соціальних нормах, з боку будь-яких учасників суспільних відносин в державному й суспільному житті, а також спрямування дисципліни на підтримання впорядкованості та узгодженості суспільних відносин і забезпечення її засобами юридичної відповідальності та механізмами державного і громадського контролю» [17, с. 419]. Таке широке значення поняття дозволяє простежити безпосередній взаємозв'язок між дисципліною та упорядкованістю.

Досить часто у наукових роботах дисципліна розглядається як соціальне явище, яке характеризується двома нерозривно пов'язаними аспектами: «об'єктивним, що має вираження у сукупності правил – регуляторів суспільних відносин, дотримання яких є необхідним для

існування самого суспільства та суб'єктивним, який полягає у свідомому дотриманні певного порядку суб'єктами суспільних відносин» [18, с. 24]. О.О. Чумак та Л.С. Єрмоленко-Князева з цього приводу зауважують, що «характеризуючи сутність поняття «дисципліна», більшість науковців включають у цей термін, з одного боку, форму суспільного зв'язку між людьми у процесі спільної праці, а з іншого – підпорядкування усіх працівників загальному порядку праці, дотримання ними встановлених правил поведінки під час трудового процесу» [19, с. 174]. На думку вчених, обидва погляди необхідні для правильного розуміння правової природи та сутності дисципліни. Автори наголошують: «лише поєднання об'єктивного і суб'єктивного в дисципліні зможе забезпечити необхідний порядок у суспільстві» [19, с. 174]. Відтак, до складу поняття «дисципліна» входять два взаємопов'язаних обов'язкових елемента: по-перше, наявність певної системи правил, вимог, норм стандартів, обов'язків тощо поведінки людей; по-друге, практичне дотримання (фактичне виконання) цих правил усіма обов'язковими суб'єктами, яким вони адресовані. Відсутність будь-якої з цих ознак виключає саме поняття дисципліни в соціумі. Таким чином, основоположним пунктом дисципліни у ДБР є певний порядок, тобто сукупність нормативно встановлених правил (вимог, норм, стандартів, обов'язків тощо) поведінки, додержання яких вимагається від працівників ДБР. У той же час, О.І. Гарасимів, узагальнюючи позиції вчених щодо суті і змісту дисципліни, визначає нечіткість наданих ними понять даного соціально-правового феномена, адже в них фрагментарно фіксуються зв'язки та відносини дисципліни з іншими явищами суспільно-державного життя: «законністю і правопорядком, з самодисципліною працівників, з принципами організації та діяльності державного апарата; роллю державної дисципліни у вирішенні завдань, що стоять перед суспільством та державою; з питанням про коло суб'єктів дисципліни тощо» [20, с. 141]. Безспірним є взаємозв'язок дисципліни із зазначеними правовими та соціальними категоріями і явищами.

Як правова категорія, дисципліна заснована на основоположному принципі державного і суспільного життя, – законності, оскільки вона формується під активним впливом правових норм, які закріплені в законах та інших нормативно-правових актах. За твердженням В.А. Глуховері, більшість вчених схиляється до такого визначення поняття «законності» – це сукупність демократичних нормативно-правових актів та їх суворе дотримання і виконання всіма суб'єктами суспільних відносин [21, с. 120]. Дисципліна нерозривно пов'язана із законністю, і навіть може розглядатися як важливий засіб забезпечення законності й правопорядку в державі, суспільстві і публічному управлінні.

В інституціональному аспекті дисципліну в публічному управлінні характеризують як сукупність норм, правил, процедур, вимог, які вироблені й затверджені в управлінській системі і підлягають виконанню кожним, хто є її суб'єктом. У цьому аспекті дисципліна розглядається як «фактична поведінка персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яка відображається в управлінських рішеннях і діях, а також в управлінському (службовому) спілкуванні. Вона формує такі основні показники державного управління: системність, результативність, ефективність, раціональність» [22, с. 180-181]. Тобто, у «прив'язці» дисципліни до публічного управління, акцент зроблений на суб'єктах публічного адміністрування, які мають дотримуватись її.

К.О. Голікова, досліджуючи дисципліну та законність у публічному управлінні, наголошує на тому, що «дисципліна є умовою ефективного функціонування суспільства і держави, станом суспільних відносин, що передбачає особливі форми зв'язків і стосунків між суб'єктами дисциплінарних відносин, які спрямовані на неухильне додержання (виконання) встановлених у державі та суспільстві загальнообов'язкових вимог» [23, с. 110]. В.М. Гаращук слушно зауважує, законність і дисципліна – це «обов'язкові риси правової держави, що невід'ємні одна від одної, оскільки законність можлива лише за умови суворого дотримання

дисципліни фізичними та юридичними особами, а дисципліна існує в межах закону» [24, с. 6]. На думку О.Д. Новак, дисципліна виступає «сполучною ланкою між законністю й правопорядком, а належний рівень дисципліни сприяє утвердженню правомірної поведінки в усіх сферах державного та суспільного життя» [25, с. 140]. Констатуючи вищенаведене, можна зазначити, що загальне поняття «дисципліна» є досить широким за змістом і обсягом. Дисципліна може бути пов'язаною із будь-якою сферою суспільних або державних відносин і поширюватись на всіх суб'єктів права з необхідністю упорядкування діяльності учасників відповідних правовідносин.

Що стосується розуміння службової дисципліни, то в адміністративно-правовій літературі її визначають як «встановлену в державних органах для окремої категорії (державних службовців) дисципліну праці, яка полягає в дотриманні загальних і спеціальних обов'язків, прав, а також заборон і обмежень, встановлених Конституцією і законодавством України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств і відомств, контрактами, наказами керівників, що видаються у межах їх повноважень» [26, с. 10]. І.П. Голосніченко розглядає поняття «службова дисципліна» як «стан суспільних відносин, що характеризуються додержанням державними службовцями положень законодавства та належним виконанням покладених на них службових повноважень» [27, с. 226]. Ю.В. Ковбасюк так само наголошує, що дисципліна – це «стан суспільних відносин, що характеризується виміром реалізації відповідним суб'єктом, у тому числі й державними службовцями своєї службової компетенції. Компетентність державного службовця свідчить про його рівень службової дисципліни» [28, с. 93]. Ю.М. Старілов вважає, що службова дисципліна виявляється у «правильному, своєчасному, неухильному і законному виконанні всіма державними службовцями посадових обов'язків, установлених нормативно-правовими актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, наказами начальників державних органів» [29, с. 267]. Існують й погляди на

службову дисципліну як на: «сумлінне і відповідальне виконання функцій, прав, обов'язків і повноважень на обійманій посаді державного службовця» [22, с. 182]; «сукупність нормативно встановлених обов'язків, обмежень, прав, що підлягають чіткому й усвідомленому виконанню, дотриманню та реалізації державними службовцями у зв'язку із зайняттям ними тієї чи іншої посади державної служби України» [30, с. 14]. К.О. Голікова під службовою дисципліною розуміє «неухильне додержання (виконання) вимог, передбачених законодавчими та підзаконними актами, насамперед з питань проходження служби, у тому числі контрактами (договорами) про працю, а також усними наказами (вказівками, розпорядженнями) керівників та начальників усіх рівнів, додержання обмежень і заборон, встановлених законодавством, реалізацію наданих прав у межах та в порядку, передбаченому законодавством» [23, с. 110]. О.Д. Новак пропонує дефініцію «службова дисципліна державного службовця» – «дотримання норм чинного законодавства, додержання присяги державного службовця, неухильне виконанні покладених на нього обов'язків і вимог до поведінки, що визначені нормативно-правовими актами, посадовими інструкціями та положеннями» [25, с. 143]. Автори практичного посібника «Дисциплінарна відповідальність державних службовців» за загальною редакцією К.О. Ващенко стверджують, що «дисципліна спрямована на підтримку впорядкованості й узгодженості суспільних відносин і забезпечується засобами юридичної відповідальності та механізмами державного та громадського контролю. Дисципліна встановлює певну координацію і субординацію в поведінці людей, зміцнює існуючі суспільні відносини, сприяє їх удосконаленню. Зміцнення рівня службової дисципліни на державній службі має першочергове значення для створення сприятливих умов функціонування державних органів. Водночас, держава повинна чітко встановити права, обов'язки та обмеження державних службовців, установити міру юридичної відповідальності, що забезпечує їх реалізацію» [31, с. 7-8]. Відтак, наукові визначення службової дисципліни включають широкий перелік службових питань, які безпосередньо пов'язані

зі службовою дисципліною та впливають на неї, що зводяться до вимог суворого виконання працівником своїх службових обов'язків, норм законодавства і наказів керівництва.

Таким чином, дисципліна у Державному бюро розслідувань є суворим виконанням працівниками ДБР службових обов'язків, неухильним дотриманням Присяги особами рядового і начальницького складу ДБР, наказів керівництва, умов укладених з працівниками ДБР трудових договорів (контрактів), а також вимог законодавчих актів та правил внутрішнього розпорядку, що передбачають можливість притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності за їх порушення. Отже, *дисципліна у ДБР* – це система правил поведінки, визначених чинним законодавством і внутрішніми нормативними документами у сфері діяльності ДБР, дотримання яких є обов'язком працівників ДБР, а за їх порушення передбачено можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Для визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників ДБР», слід проаналізувати і другу його складову поняття, а саме категорію «відповідальність». Така необхідність викликана й тим, що в теорії права та галузевих правових науках не склалося єдиної, загально визнаної думки щодо відповідного питання, що продовжує привертати увагу дослідників. Передусім, варто зауважити, що відповідальність – загальносоціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи. На сучасному етапі розвитку суспільства уявлення про відповідальність носять особистісно-орієнтовану спрямованість. Відповідальність як багатовимірний, поліструктурний соціальний феномен і обов'язковий атрибут суспільних відносин, його регулятор на всіх стадіях існування суспільства, вивчається різними галузями наук, головним чином, в рамках предмета кожної з них [32, с. 131]. Н.В.

Гришина наголошує на тому, що з точки зору соціального механізму відповідальність базується на формуванні та нормативному закріпленні певних дій суб'єктів суспільних відносин як обов'язків, а також на можливості застосування соціального примусу (в різних формах) у випадку невиконання цих обов'язків [32, с.133].

Аналізуючи відповідальність як універсальне явище, присутнього в різних сферах життя, К. Муздибаєв узагальнив свої пошуки щодо аналізу етимології поняття «відповідальність». Науковець зазначає, що «за виключенням окремих відтінків, значення слова «відповідальність» у багатьох мовах світу (англійській, німецькій, французькій та російській) співпадає і пов'язане з виконанням обов'язку та необхідністю звітувати за це» [33, с. 9]. Великий тлумачний словник сучасної української мови також тлумачить термін «відповідальність» як «покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, дії, вчинки, слова» [11, с. 177]. Отже, із загально-соціологічних позицій відповідальність – це те, за що особа несе відповідальність, тобто це здатність суб'єкта (особи, групи осіб чи організації) звітувати або адекватно відповідати за те, що йому доручено або за те, що він взяв на себе сам, перед собою або своїм оточенням. У свою чергу, безвідповідальність тягне за собою осуд або покарання. Тому професійна діяльність або соціальна роль будуть частково визначатися з точки зору пов'язаних з нею обов'язків, з необхідністю робити звіт про свою поведінку.

Як вже зазначалося, поняття «відповідальність» використовується у практичній діяльності, а також у багатьох суспільних науках, у тому числі в юриспруденції. Однак термін «відповідальність» наразі є доволі невизначеним і з точки зору юридичної науки. Якщо прийняти термін «відповідальність» у його широкому змісті, у якому він застосовується у повсякденному житті, у філософській літературі і навіть у побуті юристів, «губиться специфіка юридичного розуміння відповідальності і виникає потреба в уточненні дефініції, що позначає те, що сьогодні включається в

поняття «відповідальності» в юридичному змісті. Необхідність спеціального юридичного поняття відповідальності нехай і самого загального дозволять відмежовувати відповідальність у юридичному сенсі від інших явищ, позначених тим же словом, оскільки воно означає один із визначальних інститутів права» [34, с. 558]. Юридична відповідальність як вид соціальної відповідальності, є основою гарантування, забезпечення реалізації та захисту прав та свобод людини і громадянина в Україні. Сфера дії юридичної відповідальності визначається межами суспільних відносин, які повинні бути врегульовані нормами права. Що стосується визначення юридичної відповідальності, у спеціалізованій літературі існує багато різноманітних поглядів, адже вона є тією правовою категорією, яка «постійно перебуває у динамічному розвитку, що залежить від світоглядної основи сучасного праворозуміння та множинності методологічних підходів» [35, с. 10]. Тому й дотепер у науковому середовищі триває дискусія про двоаспектність розуміння юридичної відповідальності та доцільність виокремлення її позитивного різновиду. Як зазначає О.І. Іванова, «більшість науковців пов'язують юридичну відповідальність виключно з протиправною поведінкою, правопорушенням, що тягне за собою негативні наслідки – покарання, санкції, державний примус. Йдеться про негативну (ретроспективну) юридичну відповідальність, а правомірні дії суб'єктів у дефініцію правової відповідальності не включені» [36].

Аналізуючи сучасне розуміння сутності юридичної відповідальності, Л.І. Каленіченко обґрунтовує можливість розглядати її і як «негативне явище, реакцію держави на протиправну поведінку суб'єкта права, і як позитивне явище, правомірну поведінку, свідоме, добровільне виконання суб'єктами права обов'язків, передбачених юридичними нормами» [37, с. 29], із чим варто погодитися. На користь позиції вчених, які відстоюють факт існування позитивної (перспективної) юридичної відповідальності, свідчать також спільні ознаки, притаманні обом різновидам юридичної відповідальності і характеризують її як єдине явище. Так, наприклад, Н.А.

Берлач наголошує на тому, що як негативна, так і позитивна юридична відповідальність набувають завершеного виду за такими рисами: «1) встановлюється державою в забороняючих/заохочувальних нормах; 2) виступає засобом державного переконання і правового стимулювання; 3) застосовуються спеціально уповноваженими суб'єктами (державними органами, керівниками підприємств); 4) пов'язана з позбавленням/наданням особі певних прав, можливостей, соціальних благ; 5) виражається в певних негативних/ позитивних наслідках (майнового, організаційного, особистого характеру; 6) виступає формою реалізації каральної/заохочувальної норми права в конкретному випадку і до конкретної особи, але не ототожнюється з нею; 7) покладається в особливій процесуальній формі з дотриманням низки процедур (встановлення факту правопорушення /заслуги, а також реалізації покарання/заохочення); 8) настає лише за вчинення правопорушення/ заслуги» [38, с. 79-80]. Таким чином, юридична відповідальність є специфічним різновидом соціальної відповідальності, але не в розумінні тільки як покарання за правопорушення, а в повному обсязі – як державно-правового контролю за суспільними відносинами, урегульованими специфічними правовими нормами. Соціальна цінність юридичної відповідальності полягає не тільки в попереджувальній та охоронній функціях, але й у активному стимулюванні соціально корисних видів правомірної поведінки [32, с.134]. Отже, юридична відповідальність – складова частина правової системи, яка виконує в ній важливі функції. Це важлива міра захисту інтересів особи, суспільства і держави; вона виражається в настанні несприятливих наслідків для особи, яка вчинила правопорушення (проступок), тобто настає в результаті порушення приписів правових норм і проявляється у формі застосування до порушника заходів державного примусу. Юридична відповідальність є тим юридичним засобом, який локалізує, блокує протиправну поведінку і стимулює суспільно корисні дії осіб у правовій сфері.

Для правопорушника юридична відповідальність означає негативну реакцію держави на протиправну дію. Ця реакція містить несприятливі наслідки (санкції) для правопорушника, встановлені правом (правовими нормами). Застосовують санкції компетентні державні органи, діяльність яких суворо регламентується законодавством. Відтак, найбільш доцільним підходом до розуміння юридичної відповідальності представляється її визначення через категорію державного примусу в силу того, що саме в ньому відображена сутність цього явища, що виражається в застосуванні до правопорушника заходів державного примусу та пов'язаних з ними несприятливих наслідків. Зазначене у повній мірі стосується дисциплінарної відповідальності, яка найчастіше визначається через поняття юридичної відповідальності, тобто як вид юридичної відповідальності, якому властиві загальні особливості, а також цілий ряд специфічних ознак, які дають можливість конкретизувати, відрізнити дисциплінарну відповідальність від інших її видів (кримінальної, адміністративної, цивільно-правової, конституційної, матеріальної тощо).

Дисциплінарна відповідальність за своєю правовою природою носить негативний (ретроспективний) характер, оскільки спрямована на правове покарання працівників, які вчинили дисциплінарний проступок. Умовою застосування дисциплінарної відповідальності є вчинення працівником трудового правопорушення (дисциплінарного проступку). Дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, який проявляється у тому, що на працівника накладаються заходи примусового впливу, які мають для нього певні негативні наслідки [39]. Таким чином, дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є «особливим елементом у структурі правової системи, важливим забезпечуючим фактором правомірної поведінки. Вона характеризується наявністю власної підстави – дисциплінарного проступку, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, суб'єкта дисциплінарного проступку та суб'єкта дисциплінарної влади, уповноваженого застосовувати дисциплінарне стягнення» [40, с. 39].

Правова сутність дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що особа, яка вчинила дисциплінарний проступок, зазнає певних негативних правових наслідків морального або матеріального характеру, пов'язаних із застосуванням до винної особи спеціальних заходів дисциплінарного примусу – дисциплінарних стягнень. Дисциплінарна відповідальність є складним правовим інститутом, адже носить міжгалузевий характер і регулюється нормами адміністративного та трудового права. Так, наприклад, А.О. Неугодніков зазначає, що «для більшості працівників дисциплінарна відповідальність передбачена нормами трудового і адміністративного права, а відносно деяких категорій осіб повністю встановлюється нормами адміністративного права, що пояснюється необхідністю разом із загальними правилами дисциплінарної відповідальності враховувати особливі вимоги дисципліни до них, специфіку їх дисциплінарної відповідальності» [41, с. 359]. О.А. Грітенко і О.І. Плужнік, розглядаючи дисциплінарну відповідальність як складову дисциплінарної практики, зауважують, що «вчені при визначенні поняття «дисциплінарної відповідальності» наголошують безпосередньо на сфері відносин, характері порушеної дисципліни й пропонують розглядати її як таку, що передбачає відповідальність працівника за винне порушення трудової і службової дисципліни; здійснюється у формі накладення дисциплінарних стягнень за порушення правил внутрішнього розпорядку, порядку підлеглості, згідно з дисциплінарними статутами й положеннями» [42, с. 187; 43, с. 50].

У науковій та навчальній літературі дисциплінарна відповідальність тлумачиться як «накладення передбачених законом дисциплінарних стягнень на державного службовця за порушення ним службової дисципліни» [28, с. 93]. Т.О. Коломоєць визначає поняття дисциплінарна відповідальність як «врегульовані нормами права відносини між державою, в особі її компетентних органів і посадових осіб, та державними службовцями, що виникають на підставі вчинення ними службових правопорушень і виражені в застосуванні до винних осіб заходів державного примусу, а також

характеризуються засудженням правопорушника та протиправного діяння з боку держави та суспільства з метою попередження та недопущення в майбутньому інших правопорушень» [44, с. 142]. О.І. Миколенко вважає дисциплінарну відповідальність «заходом державного примусу, який настає у разі вчинення порушення, полягає в обов'язку особи на підставі рішення компетентного органу зазнати певних позбавлень, обмежень матеріального й морального характеру» [45, с. 246]. С.Г. Стеценко пропонує поняття дисциплінарної відповідальності державного службовця розуміти як «застосування до особи, яка здійснила порушення службової дисципліни, певних дисциплінарних стягнень» [46, с. 156]. Ю.Г. Кальниш, Т.М. Лозинська, В.І. Тимцуник наголошують на тому, що дисциплінарна відповідальність – це «застосування заходів дисциплінарного впливу в порядку службового підпорядкування за винні порушення правил державної служби, що не підпадають під дію кримінальної відповідальності. Вона визначена на загальних засадах для всіх громадян. Поряд із цим характер професійної діяльності державних службовців передбачає певні особливості регулювання їх відповідальності. Для державних службовців встановлено підвищену відповідальність, домірність відповідальності обійманий посаді, санкції, що можуть бути застосовані тільки до них (наприклад, попередження про неповну службову відповідність, затримання присвоєння чергового рангу тощо)» [47]. Л.О. Остапенко вважає дисциплінарну відповідальність частиною адміністративного права, розглядаючи дисциплінарну відповідальність державних службовців як основний вид дисциплінарного примусу в рамках службових правовідносин [48, с. 79-80]. Так у наведених визначеннях акцентується увага на примусових правових наслідках для порушника службової дисципліни, а під дисциплінарною відповідальністю розуміється відповідальність за вчинення дисциплінарного проступку, здійснювана шляхом застосування до винного дисциплінарних стягнень уповноваженими на те суб'єктами. Окрім того, викладене свідчить про те, що універсального поняття дисциплінарної відповідальності, яке охоплює всі

сторони цієї складної правової конструкції, не запропоновано, однак зроблені спроби визначити її особливості, що дозволяють відмежовувати дисциплінарну відповідальність від інших видів юридичної відповідальності.

В адміністративно-правовій літературі виділяють загальні ознаки, притаманній дисциплінарній відповідальності, а саме: 1) підставою дисциплінарній відповідальності є дисциплінарний проступок; 2) за вчинення дисциплінарного проступку передбачено накладення дисциплінарного стягнення; 3) дисциплінарне стягнення застосовує уповноважений на те орган (посадова особа) в порядку підлеглості; 4) межі «дисциплінарної влади» цього органу (посадової особи) чітко встановлено правовими нормами; 5) особа, на яку накладено дисциплінарне стягнення, може оскаржити його у встановленому порядку; 6) за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення [49, с. 197]. Таким чином, аналіз загальних характерних ознак дисциплінарної відповідальності дозволяє зробити висновок про те, що дисциплінарна відповідальність – це самостійний вид юридичної відповідальності, який може бути визначений як одна з форм державного примусу (т.зв. дисциплінарний примус), який виражається в застосуванні спеціально уповноваженим органом дисциплінарних стягнень до державного службовця, який вчинив дисциплінарний проступок і характеризується настанням несприятливих для нього наслідків.

У правовій літературі пропонується виокремлювати два різновиди дисциплінарної відповідальності – загальну та спеціальну [50, с. 234]. Поділ дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну обумовлюється наявністю особливих категорій працівників, на яких, окрім загальних трудових обов'язків, також покладаються обов'язки виконання певних службових функцій, пов'язаних з особливим характером їх трудової діяльності. Саме тому, їх дисциплінарна відповідальність виникає на підставі не лише загального законодавства про працю, а і на підставі окремих статутів, положень та інших актів про дисципліну. Такі акти передбачають

певні особливості у порядку притягнення спеціальних категорій працівників до дисциплінарної відповідальності, переліку дисциплінарних стягнень та наслідків їх застосування [51, с. 605].

Загальна дисциплінарна відповідальність встановлена переважно для всіх категорій працівників (для загальних суб'єктів) і настає на підставі норм КЗпП України і правил внутрішнього трудового розпорядку. Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення, передбачений трудовим законодавством: догана або звільнення [52]. У цьому контексті варто визначитись із поняттям «працівник ДБР». За положеннями Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» [53] до працівників ДБР належать «особи рядового і начальницького складу, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР» (ст. 14). Можна стверджувати, що особи, які уклали трудовий договір із ДБР, тобто ті, які перебувають у трудових правовідносинах з уповноваженим органом, фактично відносяться до загальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. У такому випадку у разі порушення трудової дисципліни (невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків) цією категорією працівників, на них поширюються загальні норми законодавства про дисципліну: Кодекс законів про працю України [52] та Правила внутрішнього трудового розпорядку ДБР, затверджені Протоколом загальних зборів трудового колективу ДБР від 30.01.2019 р. [54], а порушник притягується до загальної дисциплінарної відповідальності на підставах та у порядку, визначеному трудовим законодавством. Однак, цей підвид, загальної, т.з. трудової дисциплінарної відповідальності працівників ДБР має галузеву своєрідність, оскільки регулюється трудовим правом.

Водночас, спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлена для визначеного кола суб'єктів. Так, професійна діяльність іншої категорії працівників ДБР – державних службовців та осіб рядового і начальницького складу, які є суб'єктами публічно-правових правовідносин, регулюється

нормами адміністративного права. Адже саме норми адміністративного права встановлюють дисциплінарну відповідальність і порядок її реалізації, коло суб'єктів і повноваження органів управління (посадових осіб), які наділені «дисциплінарною» владою, категорії службовців, відповідальність яких регулюється адміністративним правом. При цьому варто зауважити, що на практиці державно-службові відносини можуть виступати як адміністративні й трудові правовідносини. З огляду на дослідження авторів навчального посібника «Управління в органах виконавчої влади» В.Л. Ортинського, З.Р. Кісіль, М.В. Ковалів регулювання службових відносин за участю працівників органів внутрішніх справ, які становлять за всіма ознаками відносини найманої праці, має комплексний характер і здійснюється нормами адміністративного права та законодавства про працю [55, с. 217-218]. Це стосується й працівників ДБР (державних службовців та осіб рядового і начальницького складу). Як слушно зазначає К.Ю. Мельник, «національне законодавство, окрім загального суб'єкта дисциплінарного проступку, тобто працівника, який підлягає дисциплінарній відповідальності за невиконання трудових обов'язків на підставі норм КЗпП України, виділяє і спеціального, на якого поширюються заходи дисциплінарної відповідальності, передбачені спеціальними нормативно-правовими актами» [56, с. 227]. Тому, в межах адміністративно-правового регулювання спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників ДБР має відповідну специфіку. М.О. Кабаченко наголошує, що «суб'єктом спеціальної дисциплінарної відповідальності є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами: статутами, положеннями, законами; передбачає застосування специфічних заходів дисциплінарного впливу. Така дисциплінарна відповідальність обумовлена двома чинниками: по-перше, специфікою трудових функцій, що виконують працівники; по-друге, особливо тяжкими наслідками, які можуть настати в результаті невиконання чи неналежного виконання покладених на них трудових обов'язків. Найхарактернішими рисами спеціальної дисциплінарної відповідальності

науковець вважає: обмежену сферу та коло суб'єктів її застосування; специфічні заходи дисциплінарного впливу (зазвичай більш жорсткі стягнення); визначене коло суб'єктів, які можуть її застосовувати; особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень; наявність спеціальних нормативних актів» [57, с. 67]. У цьому контексті автор доходить висновку: «спеціальна дисциплінарна відповідальність – це окремий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначених суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть залучатися в межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу з особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарних стягнень» [57, с. 67]. Вищевказане свідчить про те, що спеціальна службово-дисциплінарна відповідальність є правовим феноменом, окремим видом дисциплінарної відповідальності. Спеціальна службово-дисциплінарна відповідальність застосовується для конкретно визначеної категорії працівників ДБР, – до державних службовців, в тому числі до осіб рядового і начальницького складу за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, а також за порушення правил етичної поведінки (для державних службовців вимоги морального змісту включені в їх трудові обов'язки) та інше порушення службової дисципліни, визначених спеціальним законодавством.

Для категорії працівників ДБР, які є державними службовцями, засади дисциплінарної відповідальності регулюються Законом України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» [58], а також визначаються посадовою інструкцією та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби. Проте на осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом, поширюється дія Дисциплінарного статуту Національної поліції України [59] з урахуванням особливостей, визначених Законом України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» [53], Положення «Про проходження служби особами рядового

та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. [60], а також інші нормативно-правові акти. Окрім цього, якщо вести мову саме про держслужбовців, то стосовно них може застосовуватися дисциплінарна відповідальність не тільки за порушення трудової (службової) дисципліни, а й за порушення, зокрема, антикорупційного законодавства, що є цілком закономірним, адже держслужбовці виступають особливою підгрупою суб'єктів (у групі спеціальних суб'єктів) у структурі суб'єктів, які підлягають відповідальності за вчинення корупційних діянь суспільно небезпечного чи суспільно шкідливого характеру [61, с. 2014].

Спеціальна дисциплінарна відповідальність (в т.ч. і працівників ДБР) відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким змістом дисциплінарних проступків і суворішими санкціями, розширеним переліком стягнень. Диференціація правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників обумовлена об'єктивними підставами: специфікою трудових функцій окремих категорій працівників та негативними наслідками для суспільства в цілому, які можуть настати у разі невиконання або неналежного виконання працівниками покладених на них трудових обов'язків. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який має право прийняття і звільнення з роботи, а й вищестоящими органами. До специфічних рис дисциплінарної відповідальності належить також процедура її застосування [39].

Враховуючи вищевикладене слід констатувати, що *дисциплінарна відповідальність працівників ДБР поділяється на два види:*

- 1) загально-трудова дисциплінарна відповідальність, що встановлюється відповідно до норм КЗпП України та Правилами внутрішнього трудового розпорядку в ДБР;

2) спеціальну службово-дисциплінарну відповідальність, яка лежить в площині застосування спеціального законодавства України у сфері діяльності ДБР.

Таким чином спеціальна службово-дисциплінарна відповідальність працівників ДБР характеризується наявністю спеціального суб'єкту дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком застосування дисциплінарного стягнення, специфічною процедурою оскарження.

Працівники ДБР, до яких належать державні службовці й особи рядового і начальницького складу – це особлива категорія працівників, які виконують завдання і функції держави, а тому умови і порядок притягнення їх до дисциплінарної відповідальності також носять спеціальний характер. Головною особливістю службово-дисциплінарної відповідальності є те, що її суб'єкти перебувають у відносинах підпорядкованості. Особа, що вчинила дисциплінарний проступок, є підлеглою щодо органу або посадової особи, що застосовує захід дисциплінарного впливу. При цьому, варто зауважити, що суб'єктами такої дисциплінарної відповідальності можуть бути тільки фізичні особи.

Дисциплінарна відповідальність працівників ДБР настає за вчинення дисциплінарного проступку. Тому важливо визначити суть дисциплінарного проступку як підстави притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, оскільки на цій основі можливо належним чином зрозуміти значення дисциплінарної відповідальності як одного із ефективних засобів забезпечення службової дисципліни, зміцненні законності, в покращенні якості роботи правоохоронних органів і посиленні захисту прав працівників ДБР та інтересів держави.

За загальним правилом, юридична відповідальність має три підстави: а) нормативну, (систему регулюючих її правових норм); б) фактичну (неправомірні діяння суб'єктів права); в) процесуальну (акти суб'єктів влади

про застосування санкцій правових норм до конкретних суб'єктів) [62, с. 517]. Треба також погодитися з позицією науковців, які наголошують на тому, що «застосування дисциплінарної відповідальності до державних службовців можливе за наявності фактичної, юридичної та процесуальної підстав» [63, с. 166], що цілком прийнятно і до працівників ДБР. Однак, ці підстави мають бути нормативно закріплені задля уникнення неоднозначності у розумінні таких правових категорій, як «дисциплінарна відповідальність працівників ДБР», «дисциплінарний проступок працівників ДБР», «дисциплінарне стягнення працівників ДБР».

Отже, для настання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР можна віднести:

- по-перше, правові підстави, тобто сукупність спеціальних нормативно-правових актів, які містять з одного боку вимоги, що висуваються до працівників ДБР як спеціальних суб'єктів відповідальності, а з іншого, – заходи дисциплінарного примусу за їх порушення;

- по-друге, необхідною є фактична підстава – вчинення дисциплінарного проступку;

- по-третє, процесуальна підстава – наявність правозастосовного акта рішення компетентного органу, яким накладається дисциплінарне стягнення.

Хоча у спеціальному Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» відсутнє офіційне визначення поняття «дисциплінарний проступок», його дефініцію закріплено у ч. 1 ст. 65 Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» як «протиправна винна дія або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення» [58]. У свою чергу, порушення працівником трудової або державним службовцем службової дисципліни, вважається дисциплінарним проступком. Дослідивши природу дисциплінарного проступку, М.І.

Хавронюк дійшов висновку, що загальним об'єктом треба визначати саме дисципліну – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин «влади і підпорядкування» неухильно дотримуються порядку і правил, встановлених нормами закону. Науковець запропонував універсальне визначення поняття дисциплінарного проступку – «винне протиправне порушення особою правил дисциплінарного порядку у сфері трудової, службової, навчальної, військової та іншої діяльності, за яке передбачене дисциплінарне стягнення» [12, с. 11]. З огляду на це, дисциплінарний проступок завжди є певною поведінкою (вчинком) державного службовця, в якій проявляються його свідомість і воля. За змістом дисциплінарний проступок може виражатись у формі як дії, так і бездіяльності. При цьому під дією слід розуміти усвідомлену та вольову активну поведінку, а під бездіяльністю – усвідомлену та вольову пасивну поведінку державного службовця. У той же час, проявами дисциплінарного проступку, на думку А.П. Мацокіна, можна вважати «не лише невиконання або неналежне виконання державним службовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, але й вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює» [64].

Слід зазначити, що діяння є дисциплінарним проступком за наявності таких обов'язкових умов:

- 1) факт вчинення державним службовцем (працівником ДБР);
- 2) протиправність;
- 3) винність;
- 4) дисциплінарна караність.

Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» за редакцією К.О. Ващенко, І.Б. Коліушка, В.П. Тимощука, В.А. Дерещі містить роз'яснення, що дисциплінарним проступком може бути визнаний тільки той вчинок (дія чи бездіяльність), який вчинений державним службовцем. Державний службовець – це громадянин України, який займає

посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Важливо мати на увазі, що для притягнення тієї чи іншої особи до дисциплінарної відповідальності вона повинна мати статус державного службовця саме на момент вчинення дисциплінарного проступку [65, с. 490-491]. Протиправність як ознака дисциплінарного проступку означає, що така поведінка державного службовця: 1) є порушенням тих чи інших вимог законодавства (як правило, йдеться про невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових, у тому числі посадових, обов'язків); 2) описана в одному з пунктів ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу», що визначають підстави дисциплінарної відповідальності. За загальним правилом, для встановлення протиправності слід установити обидва зазначені вище її елементи. У будь-якому разі за вчинок, який хоч і є певним порушенням вимог чинного законодавства, але не визначений у Законі як конкретний дисциплінарний проступок, не може наставати дисциплінарна відповідальність через відсутність в діянні особи складу дисциплінарного проступку. В такому випадку відсутній базовий і обов'язковий елемент протиправності дисциплінарного проступку. Винність дисциплінарного проступку означає, що відповідний вчинок має бути не лише вольовим і усвідомленим актом державного службовця, а й вчиненим ним умисно або з необережності. Зокрема, не є дисциплінарним проступком вчинок, якщо державний службовець не усвідомлював його протиправності, не передбачав настання негативних наслідків та не міг їх передбачити (казус). Караність як ознаку дисциплінарного проступку слід розуміти не стільки як реальне застосування дисциплінарного стягнення, скільки як можливість його застосування. Саме тому визначено, що дисциплінарним проступком є дія або бездіяльність (чи прийняття рішення) державного

службовця, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Разом із тим, в абсолютній більшості випадків закономірним результатом установлення факту вчинення дисциплінарного проступку є накладення дисциплінарного стягнення [65, с. 490-491].

Для працівників ДБР, які є особами рядового і начальницького складу, підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку, яким відповідно до ст. 12 Дисциплінарного статуту Національної поліції України визнається «протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції» [59]. Таке визначення не відображає повною мірою специфіку дисциплінарного проступку, вчиненого працівником ДБР, адже акцентує увагу на правових засадах для працівників поліції, тому необхідно спеціальне його визначення саме з урахуванням особливостей у сфері відносин ДБР.

Тому в спеціальному законодавстві, у Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» необхідно закріпити поняття *«дисциплінарний проступок працівника ДБР»* [66] – *це протиправна винна дія чи бездіяльність працівника ДБР, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні своїх службових посадових обов'язків, недотриманні Присяги осіб рядового і начальницького складу ДБР та інших вимог, визначених законодавством для працівників ДБР та іншими нормативно-правовими актами, за яке до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення.*

Таким чином, *дисциплінарна відповідальність працівників ДБР характеризується наступними специфічними ознаками:*

1) вона врегульована нормами адміністративного права, поряд із якими можуть застосовуватись норми трудового права, що містяться у

національному законодавстві (спеціальних нормативно-правових актах, які визначають засади дисциплінарної відповідальності працівників ДБР);

2) підставою її застосування є дисциплінарний проступок;

3) вона полягає в застосуванні до винних спеціальних заходів дисциплінарного примусу;

4) суб'єктами, до яких застосовується дисциплінарна відповідальність є працівники ДБР (особи рядового і начальницького складу, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР);

5) за один дисциплінарний проступок накладається лише одне дисциплінарне стягнення;

6) дисциплінарне стягнення застосовується уповноваженим компетентним органом (посадовою особою) в порядку підлеглості (Дисциплінарна комісія ДБР);

7) порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності врегульовано спеціальними адміністративно-процесуальними нормами;

8) особа (працівник ДБР), щодо якої застосовано дисциплінарне стягнення, може оскаржити його в судовому або адміністративному порядку (вищій посадовій особі – Директору ДБР).

Проведений аналіз специфічних ознак дисциплінарної відповідальності працівників ДБР дає підстави визначити її поняття – це *встановлена нормами права система заходів дисциплінарного впливу, що виражається в застосуванні компетентними державними органами (їх посадовими особами) визначених законодавством дисциплінарних стягнень до працівників ДБР за вчинення дисциплінарного проступку з метою забезпечення відновлення порушених прав і свобод у сфері службових правовідносин.*

**1.2. Співвідношення дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань з іншими видами юридичної відповідальності**

Порівняння дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності дозволить проаналізувати правову сутність та характерні особливості саме такого виду відповідальності, а також виокремити специфічні підстави, за якими варто відмежовувати її від інших різновидів юридичної відповідальності задля усунення можливих проявів «змішування» або безпідставного їх ототожнення.

Не зупиняючись детально на з'ясуванні сутності поняття «юридична відповідальність», варто враховувати, що нею називають «регламентовану правовими нормами реакцію з боку уповноважених суб'єктів на діяння фізичних або юридичних осіб (колективних суб'єктів), що можуть мати вираз у недотриманні встановлених законом заборон, невиконанні встановлених законом обов'язків, порушенні цивільно-правових зобов'язань, нанесенні шкоди або завданні збитків, і виражену у застосуванні до осіб, що вчинили такі діяння, засобів впливу, які тягнуть за собою позбавлення особистого, майнового або організаційного характеру» [67, с. 5].

Так, слід виокремити особливі риси, які характерні для юридичної відповідальності загалом (і які поширюються на всі її види): 1) нормативна врегульованість; 2) прояв реакції з боку держави (в особі уповноважених на це органів); 3) може застосовуватись до фізичних або юридичних осіб (що перебувають у будь-якому правовому статусі); 4) підставою застосування є недотримання (норм, обмежень, заборон), невиконання (правил, обов'язків), порушення (зобов'язань), нанесення шкоди або завдання збитків; 5) проявляється у застосуванні засобів впливу (у формі позбавлення особистого, майнового або організаційного характеру).

Згідно з ч. 2 ст. 61 Конституції України, юридична відповідальність особи має індивідуальний характер [2]. Це означає, що навіть при найретельнішому дотриманні всіх принципів застосування юридичної відповідальності загалом, й адміністративної зокрема, вона виявиться несправедливою, якщо правопорушник підданий надзвичайно суворим або,

навпаки, «м'яким» заходам впливу. Тому в основі справедливої відповідальності лежить дотримання законодавцем принципу відповідності тяжкості правопорушень суворості санкцій [68]. На думку В.М. Василенко правопорушення, вчинені державними службовцями, «характеризуються підвищеною небезпекою, а отже, мають супроводжуватися підвищеною юридичною відповідальністю, оскільки безпосередньо зачіпають інтереси держави, встановлений у суспільстві правопорядок, права та свободи громадян» [69, с. 167].

Ведучи мову про види юридичної відповідальності, варто брати до уваги, що «у науковій доктрині до сих пір не розроблено єдиних критеріїв класифікації різновидів юридичної відповідальності та не розроблено якісної системи, в яку б вміщувались усі види відповідальності, що так чи інакше існують в правовій системі. Відсутність такої системи, ключових критеріїв необхідних для запровадження та скасування видів юридичної відповідальності призводить до виникнення таких видів юридичної відповідальності, які інколи відрізняються один від одного лише незначними ознаками [70, с. 37]. Можна зустріти у науковій літературі точки зору щодо поділу юридичної відповідальності за різними критеріями, наприклад, на каральну та відновлювальну, публічно-правову та приватно-правову тощо. Тому доцільним пропонується досліджувати співвідношення дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності з урахуванням стандартного, традиційного, або класичного теоретико-правового підходу до виокремлення видів юридичної відповідальності (зокрема, залежно від виду правопорушення і способу покладення відповідальності), серед яких – кримінальна, адміністративна, дисциплінарна, цивільно-правова.

Перш ніж проводити порівняльну характеристику, варто з'ясувати які критерії для цього слід використовувати. Наприклад, О.С. Літошенко, аналізуючи погляди вітчизняних і зарубіжних науковців, поділяє відповідальність на окремі види за галузевим критерієм та виокремлює

кримінально-правову, цивільно-правову, адміністративно-правову, матеріальну, дисциплінарну відповідальність. До того ж, науковець розрізняє відповідальність за таким критерієм, як порядок притягнення до неї – «відповідальність, яку накладено судовими органами і відповідальність, що застосовується в адміністративному порядку» [71, с. 50-51]. Проте, необхідно брати до уваги нормативну підставу, тобто конкретні норми права, які містяться у нормативно-правових актах, регламентують належну поведінку, і за порушення яких передбачено відповідне реагування держави. Також слід враховувати фактичну підставу відповідальності – вид протиправної поведінки, який вчиняє особа, що має наслідком застосування до неї заходів впливу. Окрім того, варто зважати і на процедурну (або процесуальну) підставу – які саме органи уповноважені застосовувати, до кого можна застосовувати, який порядок передбачений, які правові наслідки можуть настати. У цьому контексті пропонується не ототожнювати процедурну та процесуальну підстави, хоча вони і мають багато спільних рис та схожий алгоритм застосування. Проте процесуальний характер має сфера притягнення до кримінальної відповідальності (кримінальний процес), вирішення у судовому порядку питань щодо відшкодування завданої шкоди (цивільний процес), винесення судом рішення щодо притягнення до адміністративної відповідальності (адміністративно-деліктний процес). Натомість притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності (дисциплінарні процедури), притягнення до адміністративної відповідальності на підставі рішення адміністративно-юрисдикційних органів (адміністративно-юрисдикційні процедури) носять саме процедурний характер.

Розпочати дослідження питань співвідношення дисциплінарної відповідальності працівників ДБР пропонується саме із порівняння її з адміністративною відповідальністю через спільну сферу регулюючого впливу. У цьому контексті, наприклад, Д.С. Припутень присвячує детальну увагу доведенню тези про те, що дисциплінарна відповідальність публічних

службовців (серед яких і працівники ДБР) є сферою адміністративно-правового регулювання, виокремлюючи такі причини: «1) застосування відповідних дисциплінарних стягнень пов'язується з необхідністю забезпечення реалізації публічного інтересу, належного виконання функцій держави, що є змістовним наповненням компетенції органу державної влади чи місцевого самоврядування; 2) необхідне встановлення імперативного прозорого механізму притягнення до дисциплінарної відповідальності публічних службовців, що не є характерною ознакою дисциплінарної відповідальності працівників за законодавством про працю; 3) звільнення з публічної служби в разі його застосування як заходу запобігання корупції також належить до адміністративних процедур, адже його реалізація спрямована на задоволення публічного інтересу» [72, с. 18]. Підтримуючи у цілому науковця, слід відзначити тісний взаємозв'язок і взаємовплив між дисциплінарною відповідальністю працівників ДБР та адміністративно-правовим регулюванням. Однак, це не дає підстави для ототожнення дисциплінарної відповідальності із адміністративною відповідальністю. В.В. Галуцько вважає, що основний критерій відмежування адміністративної відповідальності від дисциплінарної полягає в тому, що «остання накладається на працівника керівником, якому він безпосередньо підпорядкований по роботі (службі). Вона є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок» [73, с. 190].

В.К. Колпаков узагальнено підсумовує, що «найчастіше в українському адміністративному праві зустрічаються такі визначення адміністративної відповідальності: 1) адміністративна відповідальність – це застосування до правопорушника заходів примусу (Л.В. Коваль, Ю.П. Битяк, В.В. Зуй); 2) адміністративна відповідальність – це визначення обмежень майнових, а також особистих благ та інтересів за здійснення адміністративних

правопорушень (Є.В. Додін); 3) адміністративна відповідальність – це сукупність адміністративних правовідносин, які виникають у зв'язку із застосуванням до суб'єкта проступку адміністративних стягнень (І.П. Голосніченко); 4) адміністративна відповідальність – це примусове, з додержанням встановленої процедури, застосування правомочним суб'єктом передбачених законодавством за вчинення адміністративного проступку заходів впливу, які виконані правопорушником (А.П. Ключниченко) [74, с. 76]. У зв'язку із цим, можна вважати, що адміністративна відповідальність працівників ДБР – це застосування уповноваженими органами заходів адміністративного примусу (зокрема адміністративних стягнень) до суб'єктів вчинення адміністративних правопорушень.

Нормативною підставою застосування заходів адміністративної відповідальності до працівників ДБР є, здебільшого, норми КпАП України та інших законів (наприклад, Закон України від 14.10.2014 р. «Про запобігання корупції» тощо). Варто брати до уваги, що не завжди може (і в окремих випадках – не повинен) враховуватись статус працівника ДБР під час притягнення його до адміністративної відповідальності. Так, наприклад, при вчиненні адміністративних правопорушень т. зв. «загальної спрямованості» (наприклад, у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху; у галузі житлових прав; тих, що посягають на громадський порядок тощо), які вчинені працівником ДБР, він притягається на загальних підставах, що поширюються на всіх деліктоздатних фізичних осіб, без врахування їх професійної приналежності. Однак, у ст. 14 КпАП України містяться положення щодо адміністративної відповідальності посадових осіб, зокрема: «посадові особи підлягають адміністративній відповідальності за адміністративні правопорушення, зв'язані з недодержанням установлених правил у сфері охорони порядку управління, державного і громадського порядку, природи, здоров'я населення та інших правил, забезпечення виконання яких входить до їх службових обов'язків» [75]. Проте, ні КпАП України, ні Закон України від 10.12.2015 р. «Про державну службу», ні Закон

України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» не містять визначення поняття «посадова особа». В той же час, саме з урахуванням професійної приналежності (як працівник ДБР) особа може бути суб'єктом вчинення адміністративних правопорушень, пов'язаних із корупцією (наприклад, ст. 172-4 КпАП України «Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності», ст. 172-5 «Порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків», ст. 172-6 «Порушення вимог фінансового контролю», ст. 172-7 «Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів», ст. 172-8 «Незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових або інших визначених законом повноважень» тощо) і, відповідно, притягнута до адміністративної відповідальності. Таким чином, нормативною підставою адміністративної відповідальності працівника ДБР є наявність у його діях ознак складу адміністративного правопорушення. Окрім того, ч. 2 ст. 15 КпАП України закріплює положення про те, що особи, на яких поширюється дія дисциплінарних статутів або спеціальних положень про дисципліну (до таких осіб відносяться й працівники ДБР), у випадках, прямо передбачених ними, несуть за вчинення адміністративних правопорушень дисциплінарну відповідальність, а в інших випадках – адміністративну відповідальність на загальних підставах [75]. Отже, особливістю адміністративної відповідальності працівників ДБР є її дисциплінарно-адміністративний характер. Тобто працівники ДБР за вчинення адміністративних проступків як спеціальні суб'єкти несуть відповідальність за Дисциплінарним статутом Національної поліції України (оскільки на осіб рядового і начальницького складу ДБР згідно із абз. 2 ч. 6 ст. 14 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» поширюється Дисциплінарний статут Національної поліції України).

Фактичною підставою притягнення до адміністративної відповідальності працівника ДБР є вчинення ним адміністративного правопорушення. Відповідно до легальної дефініції, адміністративним

правопорушенням (проступком) є протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність (ст. 9 КпАП України). Тобто із цих нормативних положень можна сформулювати ознаки адміністративного правопорушення: протиправність (заборона дій, яка передбачена адміністративною нормою), винність (дія, вчинена умисно або з необережності), караність (за вчинення таких дій застосовуються заходи відповідальності), суспільна шкідливість (завдає або створює загрозу заподіяння шкоди об'єктам адміністративно-правової охорони). Так, можна зробити загальний висновок про те, що адміністративне правопорушення і дисциплінарний проступок мають схожі ознаки: протиправність, винність, караність і вчиняються у формі дії (бездіяльності). Однак А.О. Неугодніков стверджує, «адміністративна відповідальність відрізняється від дисциплінарної тим, що суб'єкт адміністративного правопорушення не знаходиться в службовій залежності від органу або посадової особи, що притягує його до адміністративної відповідальності. Адміністративна відповідальність застосовується органами або особами, з якими порушник не зв'язаний стосунками підпорядкування по роботі або службі» [41, с. 358-359].

Процесуальні (якщо говоримо про притягнення до відповідальності на підставі рішення суду) та процедурні (у випадку притягнення до відповідальності на підставі рішення адміністративно-юрисдикційних органів) визначені КпАП України. Зокрема, мова йде про перелік органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення (ст. 213 КпАП України); особливості провадження у справах про адміністративні правопорушення; стягнення, які можуть застосовуватись до правопорушника, серед яких – попередження; штраф; оплатне вилучення предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; конфіскація; позбавлення спеціального права; позбавлення права обіймати певні посади

або займатися певною діяльністю; громадські роботи; виправні роботи; суспільно корисні роботи; адміністративний арешт тощо (ст. 24 КпАП України).

Щодо кримінальної відповідальності працівників ДБР, слід зауважити на відсутності відповідної легальної дефініції (як і самого поняття «кримінальна відповідальність»). Тому варто враховувати зміст такого визначення, запропонований у доктринальних джерелах, зокрема: «один з видів юридичної відповідальності, суть якого полягає в осуді від імені держави за вироком суду особи, яка вчинила злочин, і застосуванні до неї державного примусу у формі покарання або інших заходів кримінальної відповідальності» [76, с. 150]; «урегульований нормами права обов'язок особи, що вчинила злочин, підлягати певним заходам негативного впливу та перетерплювати передбачені законом обмеження» [77, с. 26]; «закріплена в кримінальному законі оцінка від імені держави в особі уповноважених нею органів конкретного діяння як злочину» [78, с. 35] тощо.

Нормативну підставу кримінальної відповідальності працівників ДБР становить Кримінальний кодекс України [79] (далі – КК України), який ґрунтується на Конституції України та загально визнаних принципах і нормах міжнародного права. Відповідно до ст. 18 КК України суб'єктом кримінального правопорушення є фізична осудна особа, яка вчинила кримінальне правопорушення у віці, з якого відповідно може наставати кримінальна відповідальність.

Однак варто враховувати, що серед суб'єктів виокремлюється і спеціальна категорія – службові особи. Службовими особами, відповідно до КК України, є «особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також постійно чи тимчасово обіймають в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі

функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною службовою особою підприємства, установи, організації, судом або законом» [79]. З огляду на це, можна зробити висновок, що працівник ДБР може бути притягнутий до кримінальної відповідальності як загальний суб'єкт (без урахування його професійного статусу), або ж як службова особа (у розумінні змісту такого поняття у КК України). Окрім того, варто зауважити, що у КК України є окремий розділ, що містить перелік кримінальних правопорушень у сфері службової діяльності, наприклад: «Зловживання владою або службовим становищем» (ст. 364), «Перевищення влади або службових повноважень працівником правоохоронного органу» (ст. 365), «Службове підроблення» (ст. 366), «Неподання суб'єктом декларування декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» (ст. 366-3), «Службова недбалість» (ст. 367), «Прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою» (ст. 368) тощо.

Тут варто відзначити, що М.О. Кабаченко називає характерною рисою відмінності дисциплінарної відповідальності від кримінальної «форму стягнень. Дисциплінарне покарання є менш тяжким та не призводить до ізоляції від суспільства (обмеження чи позбавлення волі в кримінальному процесі) та такого специфічного статусу як судимість» [57, с. 68]. Л.С. Єрмоленко-Князева, досліджуючи взаємозв'язок дисциплінарної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності стверджує, що «від кримінальної відповідальності дисциплінарна відрізняється тим, що перша застосовується за діяння, що є суспільно небезпечними. При цьому автор пропонує враховувати елементи суспільної небезпеки: її ступінь (обсяг), а також кількісний фактор (повторюваність, рецидив)» [80, с. 33].

Фактичною підставою кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад кримінального правопорушення, передбаченого КК України. Варто зазначити, що з 01.07.2020 р. набрав чинності Закон України від 22.11.2018 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення досудового розслідування окремих категорій кримінальних правопорушень» [81], відповідно до положень якого запроваджується нова класифікація протиправних діянь у КК України.

Так, нормативно закріплено загальне і широке за змістом поняття кримінального правопорушення. Відповідно до ст. 11 КК України, кримінальним правопорушенням є передбачене КК України суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом кримінального правопорушення. І в той же час не є кримінальним правопорушенням дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого КК України, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі. З урахуванням класифікації кримінальних правопорушень, вони поділяються на кримінальні проступки і злочини. Відповідно до ст. 12 КК України, кримінальним проступком є передбачене КК України діяння (дія чи бездіяльність), за вчинення якого передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або інше покарання, не пов'язане з позбавленням волі. А злочини поділяються на нетяжкі (за вчинення якого передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк не більше п'яти років), тяжкі (за вчинення якого передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше двадцяти п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк не більше десяти років) та особливо тяжкі (за вчинення якого

передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі понад двадцять п'ять тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, позбавлення волі на строк понад десять років або довічного позбавлення волі). Такий «оновлений» підхід до класифікації кримінальних порушень вимагає необхідності розмежування дисциплінарних проступків, адміністративних проступків, кримінальних проступків.

Процесуальні підстави закріплені у нормах КК України і передбачають особливості призначення покарання; правові наслідки судимості. Результатом притягнення до кримінальної відповідальності може бути застосування судом покарань до осіб, визнаних винними у вчиненні кримінального правопорушення (штраф; позбавлення військового, спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу; позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; громадські роботи; виправні роботи; службові обмеження для військовослужбовців; конфіскація майна; арешт; обмеження волі; тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців; позбавлення волі на певний строк; довічне позбавлення волі (ст. 51 КК України).

Цивільно-правова відповідальність істотно відрізняється від попередньо проаналізованих, адже має приватно-правовий характер. Так, Н.М. Оніщенко слушно зауважує, що «від цивільно-правової дисциплінарна відповідальність відрізняється своїм публічним характером і сферою застосування, тобто санкціонується державою, застосовується у публічно-правових відносинах» [82, с. 278]. Загалом у навчальних та наукових джерелах цивільно-правова відповідальність визначається як «застосування до правопорушника у випадку здійснення ним протиправних дій або бездіяльності передбачених договором чи законом заходів державного примусу у вигляді додаткових цивільно-правових обов'язків майнового характеру» [83, с. 29]; «покладення на правопорушника несприятливих правових наслідків, які виявляються у позбавленні його певних прав або в заміні невиконаного обов'язку новим, або додатковим (формами можуть

бути: відшкодування збитків, сплата неустойки, втрата завдатку, конфіскація майна, компенсація моральної (немайнової) шкоди і т. ін.)» [84, с. 120], або ж як «майнова відповідальність, що виникає у разі неправомірних дій, невиконання договірних зобов'язань, заподіяння особистої чи майнової шкоди» [85, с. 512]. Тобто, за настання наслідків цивільно-правової відповідальності можна спостерігати більш майновий вплив на особу порушника. Нормативною підставою цивільно-правової відповідальності є, здебільшого, положення Цивільного кодексу України [86] (далі – ЦК України), адже саме вони визначають правові наслідки неналежного виконання, невиконання зобов'язань, питання відшкодування завданої шкоди. Наприклад, у ЦК України передбачено положення щодо відшкодування шкоди, завданої органом державної влади (ст. 1173), завданої посадовою або службовою особою органу державної влади (ст. 1174), завданої органом державної влади (ст. 1175), завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування (ст. 1176) тощо. У цьому контексті, враховуючи норми ЦК України, можна вважати, що шкода, завдана працівником ДБР за загальним правилом відшкодовується державою, незалежно від вини працівника ДБР. Ці норми цілком відповідають закріпленому у Конституції України праву на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень (ст. 56). У той же час варто враховувати і положення, що регламентують право зворотної вимоги до винної особи. Так, відповідно до ст. 1191 ЦК України, особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом. Тобто, у випадку відшкодування шкоди, завданої працівником ДБР, держава має до нього право зворотної вимоги

(регресу). За загальним правилом, фактичними підставами цивільно-правової відповідальності виступає передбачений законом склад правопорушення – сукупність наступних елементів: наявність шкоди, протиправності, вини та причинного зв'язку між винними протиправними діями і наслідками негативного характеру [87, с. 9]. Однак із цим не погоджуються М.І. Брагінський і В.В. Вітрянський, які вважають, що єдиною підставою цивільно-правової відповідальності є «порушення суб'єктивних цивільних прав, а не нав'язана кримінальним правом підстава відповідальності – правопорушення з відповідним складом» [88, с. 710]. Застосовуючи такі положення по відношенню цивільно-правової відповідальності працівника ДБР, можна вважати, що її підставою є заподіяння шкоди. Відповідальність за шкоду, завдану державним службовцем, державний орган несе в разі, коли такі дії мають службовий характер. У разі, коли шкода, заподіяна службовою особою в робочий час під час виконання службових обов'язків, вона відшкодовується не органом, а безпосередньо винною посадовою особою [89, с. 76]. Процесуальні особливості відшкодування шкоди визначені у ЦК України, а також можуть встановлюватись окремими законами (наприклад, Закон України від 01.12.1994 р. «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» [90]. Способи відшкодування шкоди також визначаються цивільним законодавством. Зокрема, якщо інше не встановлено законом, з урахуванням обставин справи суд за вибором потерпілого може зобов'язати особу, яка завдала шкоди майну, відшкодувати її в натурі (передати річ того ж роду і такої ж якості, полагодити пошкоджену річ тощо) або відшкодувати завдані збитки у повному обсязі.

Таким чином, порівнюючи дисциплінарну відповідальність працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності (зокрема адміністративною, кримінальною, цивільно-правовою) можна стверджувати

про самостійний, особливий, специфічний характер дисциплінарної відповідальності працівників ДБР із наявністю сукупності власних нормативних, фактичних та процесуальних підстав, які дають можливість розрізняти види відповідальності. Особливостями дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, які вирізняють її з-поміж інших видів юридичної відповідальності є такі: 1) наявність службового підпорядкування між особою яка притягає і особою, яку притягають до дисциплінарної відповідальності (на відміну від адміністративної відповідальності, де рішення приймають спеціально уповноважені на це адміністративні органи та суд, а також на відміну від кримінальної та цивільно-правової – де також рішення виносить суд); 2) вчинення спеціального виду порушення норм – дисциплінарного проступку, який полягає у порушенні службової дисципліни або посадових обов'язків (на відміну від адміністративного правопорушення, різновидів кримінальних правопорушень, цивільно-правового делікту, завдання майнової шкоди); 3) спеціальне нормативно-правове регулювання, що здійснюється на підставі законодавства щодо функціонування ДБР, законодавства про державну службу та трудового законодавства (на відміну від адміністративного, кримінального та цивільного законодавства); 4) застосування специфічних санкцій як результату застосування відповідальності – дисциплінарних стягнень (на відміну від адміністративних стягнень, кримінальних покарань, обов'язку відшкодувати шкоду) [91]. Ці ознаки дозволяють продемонструвати унікальний ресурс дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, її значення для регулювання службових відносин та відмежування від інших видів юридичної відповідальності.

### **1.3. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань**

Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР направлене на впорядкування суспільних відносин у сфері функціонування ДБР за допомогою адміністративно-правових норм, зокрема під час несення служби у межах цього правоохоронного органу. Дисциплінарна відповідальність працівників ДБР виступає не лише важливим засобом підтримання необхідного рівня службової дисципліни, а й сприяє дотриманню ними основних засад організації та діяльності ДБР. Саме тому належне адміністративно-правове регулювання в цій сфері відносин є передумовою відкритості, прозорості та невідворотності притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності становить теоретичну та практичну основу діяльності ДБР. Дисциплінарна відповідальність, яка застосовується до працівників ДБР, має адміністративно-правову природу, оскільки вона є складовим елементом їх правового статусу. Ефективність адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР істотно зумовлюється станом національної правової бази у відповідній сфері відносин.

Для розуміння ролі й призначення дисциплінарної відповідальності працівників ДБР як одного з важливих факторів у системі публічного управління, актуальним є дослідження змісту адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, що регламентує правові рамки для їх діяльності. Окрім того, проведення аналізу адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності, що становить теоретичну та практичну основу організації та діяльності ДБР, є необхідним для формування єдиного підходу до наукового визначення вказаної правової категорії, оскільки він зумовлений й тим, що

дисциплінарна відповідальність, яка застосовується до працівників ДБР, має адміністративно-правову природу, адже вона є складовим елементом їх правового статусу.

Досліджуючи специфіку адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, насамперед, слід звернути увагу на існуючі у правовій науці уявлення щодо адміністративно-правового регулювання взагалі як складного і багатогранного правового явища. Для розкриття змісту поняття «адміністративно-правове регулювання» важливе значення належить родовому поняттю «правове регулювання» і похідному терміну «регулювання» (від лат. *regulo* – правило). Тож доцільним є аналіз цих термінів, який базується на вихідних теоретичних положеннях стосовно розуміння комплексного правового феномену – правове регулювання. Великий тлумачний словник сучасної української мови надає наступне визначення слова «регулювати»: «впорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі; домагатись нормальної роботи машини, установки, механізму і т. ін., забезпечуючи злагоджену взаємодію складових частин, деталей; зменшуючи або збільшуючи швидкість, величину і т. ін., досягати потрібної сили, належного ступеня вияву чого-небудь» [11, с. 1204]. Великий юридичний словник визначає поняття «правове регулювання» як «процес впливу держави на суспільні відносини за допомогою юридичних норм; ґрунтується на предметі і методі правового регулювання» [92, с. 524]. У найбільш загальному вигляді під правовим регулюванням (від лат. *regulare* – «спрямування, впорядкування») розуміють «здійснюваний усією системою адміністративно-правових засобів вплив суб'єктів публічної адміністрації на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку» [93, с. 211]. Аналізуючи вищенаведені положення можна зробити висновок, що «правове регулювання» розкриває динаміку права, його регулятивні можливості, спрямовані на досягнення правового результату, забезпечує

правову регламентацію суспільних відносин, тобто є специфічним нормативно-правовим впливом на різні сфери суспільного життя.

У контексті деталізації уявлення про сутність адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, слід зазначити, що ця правова категорія є одним з різновидів правового регулювання. Зокрема, «адміністративно-правове регулювання розглядається як один із видів правового регулювання» [94, с. 153]. Насамперед, слід зауважити, що в сучасній юридичній доктрині відсутні профільні наукові розробки, присвячені адміністративно-правовому регулюванню у сфері дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, що обумовлено новачістю цього правоохоронного органу.

Різноманітні погляди на зміст поняття «адміністративно-правове регулювання» можна відмітити в адміністративно-правовій літературі. Так, Є.Ю. Соболев слушно зауважує, що «визначальною метою будь-якого адміністративно-правового регулювання має бути (поряд із забезпеченням інтересів держави) забезпечення інтересів суспільства та соціуму в межах даної держави. Лише за таких обставин можна вести мову про дійсно демократичну, правову, соціальну державу з відповідним адміністративно-правовим регулюванням» [95, с. 55]. В.І. Загуменник, В.В. Мусієнко, В.В. Проценко, О.Х. Юлдашев наголошують на тому, що адміністративно-правове регулювання є «цілеспрямованим впливом норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових засобів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства та держави» [96, с. 88]. В.В. Галуцько вважає, що адміністративно-правове регулювання – це «здійснюваний усією системою адміністративно-правових засобів вплив суб'єктів публічної адміністрації на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку» [93, с. 211]. І.М. Шопіна розглядає адміністративно-правове регулювання як «адміністративно-правовий вплив на суспільні відносини, який здійснюється

за допомогою комплексу адміністративно-правових засобів та інших правових явищ, які у сукупності складають механізм адміністративно-правового регулювання» [97, с. 55]. Н.В. Галіцина робить висновок про те, що адміністративно-правове регулювання як різновид державного регулювання є «механізмом імперативного-нормативного упорядкування організації і діяльності суб'єктів і об'єктів управління і формування стійкого правового порядку їх функціонування» [98, с. 9]. В.К. Колпаков дотримується загальноприйнятих поглядів щодо дефініції адміністративно-правового регулювання, автор зазначає, що «держава за допомогою адміністративно-правових норм впливає на суспільні відносини, перетворюючи їх на адміністративно-правові відносини, тобто здійснює адміністративно-правове регулювання» [99, с. 51]. О.М. Шевчук звертає увагу на те, що більшість представників юридичної науки під адміністративно-правовим регулюванням розуміють «різновид державного впорядкування, що за допомогою норм адміністративного права цілеспрямовано впливає на суспільні відносини з метою забезпечення адміністративно-правовими заходами законних прав, свобод і публічних інтересів фізичних і юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства й держави» [100, с. 126]. Проте, Є.Ю. Соболев, узагальнюючи різні підходи до формування поняття адміністративно-правового регулювання підкреслює, що в «наукових колах виокремлюють два концептуальні підходи до розуміння адміністративно-правового регулювання. Прихильники першого з них поділяють позицію, відповідно до якої адміністративно-правове регулювання є різновидом правового регулювання та цілеспрямованим впливом норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення прав і законних інтересів людини й громадянина. Зміст другого підходу зводиться до розуміння під адміністративно-правовим регулюванням імперативно-нормативного впорядкування суспільних відносин з метою забезпечення інтересів держави» [95, с. 56]. Таким чином, узагальнюючи, можна вести мову про те,

що адміністративно-праве регулювання проявляється під час впливу держави (в особі уповноважених органів) на різні сфери суспільних відносин з метою їх упорядкування, в тому числі у сфері дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Наприклад, М.С. Моїсєєв, аналізуючи різні аспекти адміністративно-правового регулювання безпосередньо діяльності ДБР, в якості останнього пропонує розуміти «впорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають, змінюються та припиняються у зв'язку зі створенням та діяльністю ДБР з метою забезпечення належних правових, фінансових, технічних та інших умов для ефективного виконання зазначеними органами покладених на них завдань та функцій щодо запобігання, виявлення, припинення, розслідування і розкриття кримінальних правопорушень, що посягають на встановлений у державі правопорядок та віднесені до його підслідності» [101, с. 54]. Враховуючи зазначені позиції, можна вважати, що *адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР* – це упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань.

До *ознак адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР* можна віднести такі:

- 1) це різновид правового регулювання;
- 2) відбувається надання правової форми відносинам між суб'єктами притягнення до дисциплінарної відповідальності та суб'єктами порушення;
- 3) має цілеспрямований вплив;
- 4) застосовуються правові засоби;
- 5) виражається у прийнятті органами державної влади нормативних актів, що встановлюють підстави та процедуру застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР;

б) проявляється у реалізації уповноваженим органом від імені держави і в публічних інтересах своїх функцій щодо конкретних суб'єктів, які притягаються до відповідальності.

Не виникає сумнівів, що дисциплінарна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності. Проте трапляються проблеми визначення галузевої приналежності цього правового інституту, серед вчених відсутня єдність з цього питання. Представники науки трудового права, спираючись на сукупність у межах правового регулювання правовідносин щодо порушення службової дисципліни (так само як і проходження, припинення служби) вважають, що такі відносини мають характер виключно трудових. Прихильником такої думки є Л.Ю. Величко, науковець стверджує «відносини у сфері праці державних службовців входять до сфери дії трудового права. Державний службовець виконує трудову функцію особисто й повинен підкорятися службовій дисципліні, спеціальним правилам, установленим як на рівні локальному, так і державному. При використанні праці держслужбовців виникають трудові відносини, але з урахуванням специфіки їх роботи, обов'язків, що покладаються на них, насамперед, стосовно службових функцій державних службовців та їх відповідальності» [102, с. 106]. У свою чергу О.Ю. Дрозд зазначає, що «помилкове ототожнення правовідносин, що виникають у сфері проходження державної служби, та трудових правовідносин спричиняє поширене помилкове застосування законодавства про працю у правовідносинах про державну службу, і навпаки» [103, с. 111] та додає, що «за своїм становищем у системі трудових відносин держслужбовці істотно відрізняються від тих працівників, які підпадають тільки під норми загального трудового права» [103, с. 111], що не викликає сумніву. Вчені-адміністративісти вважають, що такі відносини належать до державно-службових, мають публічний характер, і, відповідно, регулюються адміністративним правом, із чим слід погодитись через специфічний характер правовідносин у сфері службового права. І у цьому контексті варто підтримати Т.О. Коломoeць, яка зауважує, що «службове

право є сукупністю норм права, «генетично» пов'язаних із адміністративним правом, що набула ознак підгалузі останнього, завдяки чому її цілком можна розглядати як елемент Особливої частини (Особливого адміністративного права) системи відповідної галузі права» [104, с. 138]. Окрім того, з огляду на адаптацію національного законодавства до вимог Європейського Союзу та впровадження європейських стандартів державної служби, варто дотримуватися думки про його підгалузевий характер, відповідно до якого службове право – це підгалузь адміністративного права. В.М. Столбовий наголошує, що «основоположним поняттям у структурі службового права мають стати державно-службові правовідносини, під якими розуміють державно-правові відносини служби і відданості закону державного службовця, що вступає на службу. Роботодавці державного службовця – держава, органи державної влади, інші органи, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» [105, с. 153]. М.М. Прокоф'єв, досліджуючи правову природу дисциплінарної відповідальності державних службовців у правоохоронній сфері, обґрунтовано доводить, що «правові норми, які регулюють дисциплінарну відповідальність, є різновидом норм, що регулюють заходи дисциплінарного примусу, що застосовуються до державних службовців у межах державно-службових правовідносин, які мають на меті здійснити державно-владне узгодження протиправної поведінки із заданими нормами права моделями службової дисципліни в апараті державного органу» [106, с. 294]. Вчений зазначає, що «інститут дисциплінарної відповідальності державних службовців як правове явище є результатом взаємодії матеріальних і процесуальних норм, матеріальних і процесуальних правовідносин дисциплінарної відповідальності на державній службі» [106, с. 294].

У ч. 5 ст. 14 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» передбачено, що «трудові відносини працівників ДБР регулюються цим Законом (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)» [53]. Тому варто відзначити превалюючий вплив адміністративного права на такі відносини (зокрема службового права як підгалузі адміністративного) через публічно-правовий характер діяльності ДБР та завдання, які на нього покладені державою. У той же час не варто спростовувати часткову роль норм трудового права у врегулюванні відносин притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У такому комплексному, складному значенні і проявляється сутність правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

Варто враховувати, що «адміністративно-правове регулювання може бути нормативним (регулювання, що здійснюється нормами адміністративного права) та індивідуальним (регулювання, що здійснюється індивідуальними адміністративно-правовими засобами). Отже, адміністративно-правове регулювання ... здійснюється, насамперед, за допомогою адміністративно-правових норм» [107, с. 227-228]. В.Б. Авер'янов, зазначає, що в «індивідуальних актах знаходять своє відображення адміністративно-правові норми з урахуванням конкретної обстановки та фактичної специфіки юридичної ситуації. Основною вимогою до індивідуальних актів є їх суворая відповідність адміністративно-правовим актам, у яких закріплюється вся специфіка реалізації правоохоронної функції держави. Головне в цих актах конкретність, тобто вирішення за їх допомогою індивідуальних справ та питань щодо конкретних осіб, виникнення персоніфікованих адміністративних правовідносин, зумовлених цими актами [108]. Водночас, Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, В.В. Зуй вважають, що «нормами адміністративного права встановлюються дисциплінарна відповідальність і порядок її реалізації, коло суб'єктів і повноваження органів управління (посадових осіб), що наділені «дисциплінарною» владою, категорії службовців, відповідальність яких регулюється адміністративним правом» [109, с. 193]. При цьому І.О. Картузова зауважує, що

«дисциплінарна відповідальність державних службовців, в силу специфіки державно-управлінської діяльності, яку вони здійснюють, підлягає регулюванню нормами адміністративного права» [110, с. 9]. Саме тому в межах адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід приділити увагу нормативно-правовому регулюванню у відповідній сфері суспільних відносин.

Вищу ланку у системі нормативно-правових актів, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР займає Конституція України, яка, хоча і не містить процедурних норм, однак встановлює загальні засади, адже містить норми прямої дії. Так, у ст. 92 Конституції України передбачено, що «виключно законами України визначаються ... діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них» [2]. Так, положення Конституції України формують фундамент основи адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, оскільки ними (положеннями) завжди визначаються базові параметри будь-якої правової діяльності. У зв'язку із цим слушною є точка зору О.М. Бандурки, що «закони в демократичній державі повинні становити головну за значущістю частину нормативно-правових актів, оскільки вони призначені для регулювання найважливіших питань суспільного життя» [111, с. 114]. Тому для врегулювання суспільних відносин у зазначеній сфері, слід звертатись до положень законодавства. Зокрема, таким нормативно-правовим актом є Закон України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» [53], який визначає правові основи організації та діяльності Державного бюро розслідувань.

Щодо дисциплінарної відповідальності працівників ДБР зазначений Закон визначає положення щодо:

- повноваження Директора ДБР під час дисциплінарного провадження (ст. 12);

- поширення на осіб рядового і начальницького складу ДБР дисциплінарного статуту Національної поліції України з урахуванням особливостей, визначених Законом (ст. 14);
- притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців ДБР відповідно до Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» (ст. 14);
- обов'язку працівника ДБР бути «чесним, сумлінним і дисциплінованим», про що зазначається у Присязі осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань (ст. 14-1);
- засади функціонування Дисциплінарної комісії ДБР (ст. 25);
- підстав для притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності (ст. 25) тощо.

Враховуючи, що спеціальний закон, що визначає правові засади функціонування ДБР містить норму, відповідно до якої притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців ДБР здійснюється відповідно до Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» [58] з урахуванням особливостей, визначених законодавством, слід звернутись і до положень зазначеного нормативно-правового акту. Так, вказаний Закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. У п. 10 ч. 1 ст. 2 Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» визначено поняття «службова дисципліна» (яке має важливе значення для притягнення до дисциплінарної відповідальності) як «неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку». Згідно зі ст. 61 Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу», службова дисципліна забезпечується шляхом: неухильного дотримання у службовій діяльності вимог

Конституції та законів України, виконання правил внутрішнього службового розпорядку; сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги та охорони прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, збереженні державної та іншої охоронюваної законом таємниці; поєднання керівниками усіх рівнів методів переконання, виховання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності, а також вимогливості щодо підпорядкованих державних службовців [58]. Тобто службова дисципліна передбачає забезпечення нормативно встановленого порядку щодо захисту і охорони прав, свобод та законних інтересів учасників службових відносин, установленого державою.

Загальним позитивним аспектом Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» є визначення у ньому окремого розділу (розділ VIII «Дисциплінарна та матеріальна відповідальність державних службовців»), присвяченого службовій дисципліні, засадам дисциплінарної відповідальності, де закріплено підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності; види дисциплінарних стягнень та загальні умови їх застосування; обставини, що пом'якшують або обтяжують дисциплінарну відповідальність; суб'єкти, уповноважені порушувати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення; порядок здійснення дисциплінарного провадження; гарантії прав державних службовців під час застосування дисциплінарного стягнення тощо. Це дозволяє надати процедурі притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР правової форми та забезпечити дотримання їх прав.

Спеціальним Законом також зазначено (абз. 2 ч. 6 ст. 14 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), що на працівників ДБР, які є особами рядового і начальницького складу, поширюється Дисциплінарний статут Національної поліції України. Тому варто звернути увагу на положення Закону України від 15.03.2018 р. «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» [59], яким і

затверджено відповідний правовий акт. Структурно Дисциплінарний статут Національної поліції України складається із розділів («Загальні положення», «Заохочення», «Дисциплінарні стягнення», «Облік заохочень та дисциплінарних стягнень»). У Загальних положеннях нормативно визначено поняття службової дисципліни як «дотримання Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників» [59]. Окрім того, у Загальних положеннях передбачені «додаткові» права та обов'язки осіб, які доповнюють і розширюють той перелік, що визначений спеціальним Законом. У даному випадку логіка законодавця зрозуміла: особи рядового і начальницького складу ДБР зобов'язані суворо і точно дотримуватися законодавства, присяги, порядку і встановлених правил, наказів керівництва, а також сумлінно виконувати свої службові обов'язки. Відповідно, за порушення дисципліни встановлюється дисциплінарна відповідальність як певна реакція держави на правопорушення у сфері державно-службових відносин. Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку працівником ДБР. У розділі «Дисциплінарні стягнення» закріплені положення щодо відповідальності; визначено поняття дисциплінарного проступку; передбачено сутність дисциплінарного стягнення та перелік його видів; закріплені особливості проведення службового розслідування; визначено порядок застосування дисциплінарних стягнень тощо. Отже, вищезазначеними законами регламентуються найбільш значущі питання забезпечення належного функціонування засад дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

Враховуючи нормативно визначену можливість застосування трудового законодавства (у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, які не мають статусу державного

службовця, та які не належать до осіб рядового і начальницького складу), варто звернути увагу і на відповідні норми. Так, Кодекс законів про працю України (КзпП України) [52] містить окрему главу (глава X «Трудова дисципліна»), де наведено перелік органів, правомочних застосовувати дисциплінарні стягнення; строк для застосування дисциплінарного стягнення; порядок застосування дисциплінарних стягнень; особливості оскарження та зняття дисциплінарного стягнення. Варто враховувати, що тривалий час відбувається обговорення необхідності оновлення трудового законодавства, тому, звертаючи увагу на перспективне законодавство, можна визначити, що проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 р. [112] містить окрему книгу (Книга восьма «Відповідальність сторін трудових відносин»), в якій у главі 1 «Відповідальність працівників» більш детально і розширено, аніж у чинному нормативно-правовому акті, йдеться про дисциплінарну відповідальність.

Окремо слід проаналізувати акти ДБР, які застосовуються у випадку притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Наприклад, Інструкція «Про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників ДБР», затверджена Наказом Державного бюро розслідувань 14.01.2020 р. № 9 [113], яка визначає процедуру проведення службових розслідувань стосовно працівників ДБР – осіб рядового і начальницького складу, державних службовців та осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР, оформлення таких розслідувань, і реалізація прийнятих за ними висновків. В якості прикладу можна навести і Правила внутрішнього розпорядку для осіб рядового і начальницького складу центрального апарату ДБР, затверджені Наказом Державного бюро розслідувань 15.12.2020 р. № 839 [114], які визначають розпорядок дня осіб рядового і начальницького складу, вимоги до організації служби, запроваджені з метою вдосконалення організації, зміцнення службової, виконавської дисципліни, забезпечення раціонального використання робочого часу, високої ефективності та якості служби. Тут слід враховувати і норми Положення «Про Дисциплінарну

комісію Державного бюро розслідувань», затверджене Наказом Державного бюро розслідувань від 06.01.2021 р. № 7 [115], у якому визначені її завдання, функції, порядок її створення і функціонування, адже основним завданням Дисциплінарної комісії ДБР є розгляд питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР.

Також слід приділити увагу правовим актам, які хоча і не присвячені повністю особливостям дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, проте містять окремі норми, що можуть застосовуватись під час відповідної процедури. Наприклад, Положення «Про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 743 [60], визначає, що «особа рядового та начальницького складу має право ініціювати проведення службового розслідування з метою зняття безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри щодо порушення нею законодавства, службової дисципліни, зловживань чи інших правопорушень у службовій діяльності», а також «особа рядового та начальницького складу, яка має дисциплінарне стягнення, не може бути призначена на вищу посаду». У Порядку присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 564 [116] передбачено, що «чергові спеціальні звання особам рядового і начальницького складу ДБР присвоюються в послідовному порядку після закінчення встановленого строку вислуги в попередньому званні, за умови відповідності спеціального звання, що присвоюється, спеціальному званню, передбаченому займаною штатною посадою, та у разі відсутності в них не знятих дисциплінарних стягнень», а також що «особа може бути понижена у спеціальному званні на один ступінь унаслідок застосування відповідного дисциплінарного стягнення на підставах, визначених Дисциплінарним статутом Національної поліції України, і в порядку, визначеному ст. 25 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Положенням «Про службове посвідчення працівника

Державного бюро розслідувань», затверджене Наказом Державного бюро розслідувань від 14.05.2020 р № 170 встановлюється, що «посвідчення видаються особам рядового і начальницького складу, державним службовцям та іншим особам, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР після їх призначення на посаду. Працівник ДБР несе персональну відповідальність за збереження власного посвідчення. Про втрату посвідчення працівник ДБР зобов'язаний негайно або не пізніше наступного робочого дня письмово повідомити Директора ДБР або директора територіального управління ДБР та звернутись до підрозділу Національної поліції України за місцем втрати або за місцем проживання із заявою про втрату посвідчення. Інформація про факт втрати посвідчення направляється до Управління внутрішнього контролю ДБР не пізніше 3 робочих днів з дня виявлення втрати посвідчення для вжиття відповідних заходів. За кожним фактом втрати посвідчення проводиться службове розслідування. Матеріали службового розслідування з відповідним висновком надсилаються до Дисциплінарної комісії ДБР. До підрозділу кадрової роботи та державної служби ДБР, яким видавалось посвідчення, направляється повідомлення про проведене службове розслідування» [117]. З урахуванням аналізу низки нормативно-правових актів, які можуть бути застосовані під час притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, можна відзначити їх досить велику кількість та розмаїття, що може створювати проблеми під час правозастосування.

Таким чином, встановлено, що *адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР* – це упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань.

До *ознак адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР* можна віднести такі [118]: 1) це різновид

правового регулювання; 2) відбувається надання правової форми відносинам між суб'єктами притягнення до дисциплінарної відповідальності та суб'єктами порушення; 3) має цілеспрямований вплив; 4) застосовуються правові засоби; 5) виражається у прийнятті органами державної влади нормативних актів, що встановлюють підстави та процедуру застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 6) проявляється у реалізації уповноваженим органом від імені держави і в публічних інтересах своїх функцій щодо конкретних суб'єктів, які притягаються до відповідальності.

Відзначено превалюючий вплив адміністративного права на такі відносини (зокрема службового права як підгалузі адміністративного) через публічно-правовий характер діяльності ДБР та завдання, які на нього покладені державою. У той же час не варто спростовувати часткову роль норм трудового права у врегулюванні відносин притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У такому комплексному, складному значенні і проявляється сутність правового регулювання дисциплінарної відповідальності ДБР. Аналіз положень нормативно-правових актів, які регулюють державно-службові відносини, дозволяє констатувати відсутність у нормотворців єдиної концепції побудови службового законодавства України у сфері правоохоронної діяльності. Це стосується і адміністративно-правового регулювання відносин, пов'язаних із притягненням працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Аналіз норм, що становлять правову основу інституту дисциплінарної відповідальності працівників ДБР відображає відсутність системності щодо дисциплінарно-службового законодавства. Такий недолік можливо скорегувати за рахунок прийняття єдиного систематизованого нормативно-правового акту, який регламентував би всі матеріальні і процедурні питання, пов'язані з притягненням до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Таким узагальненим нормативно-правовим актом міг би стати Кодекс про дисциплінарні проступки державного службовця України, який би поширював свою дію і на працівників ДБР, або Дисциплінарний статут ДБР, який би поширював свою

дію виключно на всі категорії працівників ДБР, що б мало позитивний вплив на удосконалення дисциплінарного законодавства у сфері діяльності працівників ДБР.

### **Висновки до 1-го розділу**

1. Визначено, що дисциплінарна відповідальність працівників ДБР – це встановлена нормами права система заходів дисциплінарного впливу, що виражається в застосуванні компетентними державними органами (їх посадовими особами) визначених законодавством дисциплінарних стягнень до працівників ДБР за вчинення дисциплінарного проступку з метою забезпечення відновлення порушених прав і свобод у сфері службових правовідносин. Вона характеризується наступними специфічними ознаками: 1) врегульована нормами адміністративного права, поряд із якими можуть застосовуватись норми трудового права, що містяться у національному законодавстві (спеціальних нормативно-правових актах, які визначають засади дисциплінарної відповідальності працівників ДБР); 2) підставою для її застосування є дисциплінарний проступок; 3) полягає в застосуванні до винних спеціальних заходів дисциплінарного примусу; 4) суб'єктами, до яких застосовується є працівники ДБР (особи рядового і начальницького складу, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР); 5) за один дисциплінарний проступок накладається лише одне дисциплінарне стягнення; 6) дисциплінарне стягнення застосовується уповноваженим компетентним органом (посадовою особою) в порядку підлеглості (Дисциплінарна комісія ДБР); 7) порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності врегульовано спеціальними адміністративно-процесуальними нормами; 8) особа, щодо якої застосовано дисциплінарне стягнення, може оскаржити його в судовому або адміністративному порядку (вищій посадовій особі – Директору ДБР).

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника ДБР є дисциплінарний проступок, тобто протиправна винна дія чи бездіяльність працівника ДБР, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні своїх службових посадових обов'язків, недотриманні Присяги осіб рядового і начальницького складу ДБР та інших вимог, визначених законодавством для працівників ДБР та іншими нормативно-правовими актами, за яке до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

2. Внаслідок порівняння дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності (адміністративною, кримінальною, цивільно-правовою) доведено самостійний, особливий, специфічний характер дисциплінарної відповідальності працівників ДБР із сукупністю власних нормативних, фактичних та процесуальних підстав, які дають можливість відрізнити види відповідальності. Особливостями дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, які вирізняють її з-поміж інших видів юридичної відповідальності є: 1) наявність службового підпорядкування між особою, яка притягає і особою, яку притягають до дисциплінарної відповідальності (на відміну від адміністративної відповідальності, де рішення приймають спеціально уповноважені на це адміністративні органи та суд, а також на відміну від кримінальної та цивільно-правової – де також рішення виносить суд); 2) вчинення спеціального виду порушення норм – дисциплінарного проступку, який полягає у порушенні службової дисципліни або посадових обов'язків (на відміну від адміністративного правопорушення, різновидів кримінальних правопорушень, цивільно-правового делікту, завдання майнової шкоди); 3) спеціальне нормативно-правове регулювання, що здійснюється на підставі законодавства щодо функціонування ДБР, законодавства про державну службу та трудового законодавства (на відміну від адміністративного, кримінального та цивільного законодавства); 4) застосування специфічних санкцій як результату застосування відповідальності – дисциплінарних

стягнень (на відміну від адміністративних стягнень, кримінальних покарань, обов'язку відшкодувати шкоду). Ці ознаки дозволяють продемонструвати унікальний ресурс дисциплінарної відповідальності працівників ДБР та її значення для регулювання службових відносин.

3. Встановлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР – це упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань.

До ознак адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР можна віднести такі: 1) це різновид правового регулювання; 2) відбувається надання правової форми відносинам між суб'єктами притягнення дисциплінарної відповідальності та суб'єктами порушення; 3) має цілеспрямований вплив; 4) застосовуються правові засоби; 5) виражається у прийнятті органами державної влади нормативних актів, що встановлюють підстави та процедуру застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 6) проявляється у реалізації уповноваженим органом від імені держави і в публічних інтересах своїх функцій щодо конкретних суб'єктів, які притягаються до відповідальності.

Відзначено превалюючий вплив адміністративного права на такі відносини (зокрема службового права як підгалузі адміністративного) через публічно-правовий характер діяльності ДБР та завдання, які на нього покладені державою. У той же час не варто спростовувати часткову роль норм трудового права у врегулюванні відносин притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У такому комплексному, складному значенні і проявляється сутність адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Аналіз положень нормативно-правових актів, які регулюють державно-службові відносини, дозволяє констатувати відсутність у нормотворців єдиної концепції побудови

службового законодавства України у сфері правоохоронної діяльності. Це стосується і адміністративно-правового регулювання відносин, пов'язаних із притягненням працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Аналіз норм, що становлять правову основу інституту дисциплінарної відповідальності працівників ДБР відображає відсутність системності щодо дисциплінарно-службового законодавства. Такий недолік можливо скорегувати за рахунок прийняття єдиного систематизованого нормативно-правового акту, який регламентував би всі матеріальні і процедурні питання, пов'язані з притягненням до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Таким узагальненим нормативно-правовим актом міг би стати Кодекс про дисциплінарні проступки державного службовця України, який би поширював свою дію і на працівників ДБР, що б мало позитивний вплив на удосконалення дисциплінарного законодавства у сфері діяльності працівників ДБР.

## РОЗДІЛ 2.

### СУБ'ЄКТИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

#### **2.1. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань**

Необхідність здійснення внутрішнього контролю в системі ДБР не викликає сумнівів. Питання зловживань, корупції, порушень прав чи свобод людини і громадянина працівниками ДБР, службових обов'язків, професійної етики тощо є новими і недостатньо дослідженими. Дослідження, які стосуються цієї проблематики взагалі в правоохоронній системі, переважною більшістю зводяться до фіксації таких випадків, їх підрахунків та опису правопорушень. Причини та умови, які призвели до вчинення працівниками ДБР дисциплінарних правопорушень та притягнення їх до дисциплінарної відповідальності підрозділами внутрішнього контролю, як правило, не досліджуються. Така ситуація дещо ускладнює проведення всебічного аналізу і, відповідно, формування висновків та рекомендацій, які б у повній мірі впливали на процеси необхідних змін. У зв'язку із цим досить актуальним та необхідним є аналіз завдань та повноважень підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

Підрозділи внутрішнього контролю ДБР належать до системи ДБР і формують його організаційну структуру. Організаційна структура ДБР затверджена Указом Президента України від 05.02.2020 р. № 41/2020 [119], де передбачено, що до складу Центрального апарату належить Управління внутрішнього контролю. Окрім того, у структурі ДБР є територіальні

управління, у складі яких також діють підрозділи внутрішнього контролю ДБР. Підрозділи внутрішнього контролю територіальних управлінь підпорядковуються керівнику підрозділу внутрішнього контролю у складі центрального апарату ДБР.

Загальні засади правового статусу підрозділів внутрішнього контролю ДБР визначені у ст. 24 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань», де визначена і мета функціонування підрозділів внутрішнього контролю у складі центрального апарату ДБР та його територіальних управлінь, зокрема – «запобігання і виявлення правопорушень у діяльності працівників ДБР» [53]. Враховуючи можливість віднесення дисциплінарних проступків до узагальненого поняття «правопорушення», можна вважати, що мета направлена, в тому числі, і на запобігання та виявлення дисциплінарних проступків працівниками ДБР.

Обов'язки підрозділів внутрішнього контролю ДБР також визначені нормативно у вищезазначеному Законі, серед них закріплені наступні:

1) запобігання вчиненню правопорушень працівниками ДБР згідно з вимогами законів України «Про запобігання корупції» та «Про державну службу»;

2) здійснення контролю за дотриманням працівниками ДБР правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів;

3) проведення перевірок працівниками ДБР на добросесність та моніторингу способу їх життя;

4) проведення з особами психофізіологічних інтерв'ю із застосуванням поліграфа під час вступу на службу та проходження служби в ДБР;

5) перевірка інформації, що міститься у зверненнях фізичних та юридичних осіб, засобах масової інформації, інших джерелах, у тому числі отриманої через спеціальну телефонну лінію, сторінку в мережі Інтернет, засоби електронного зв'язку ДБР, щодо причетності працівників ДБР до вчинення правопорушень;

- б) проведення службового розслідування стосовно працівників ДБР;
- 7) проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на призначення на посади в ДБР;
- 8) вжиття заходів щодо захисту працівників ДБР, які повідомляють про вчинення протиправних дій чи бездіяльність інших працівників ДБР;
- 9) консультування працівників ДБР щодо правил етичної поведінки, конфлікту інтересів, декларування майна, доходів, витратків та зобов'язань фінансового характеру [53].

Відповідно до положень чинного законодавства, контроль за діяльністю Державного Бюро Розслідувань здійснюється комітетом Верховної Ради України, до предмета відання якого належать питання правоохоронної діяльності, у порядку, визначеному Конституцією України, іншими законами України. Верховна Рада України своєю законодавчою компетенцією здатна здійснювати формальний контроль закріпленням юридичних норм, що визначають правове поле правоохоронних органів, окреслюють її завдання і засоби, якими вона повинна керуватися [120, с. 528]. С.В. Ківалов зазначає, «парламентський контроль з боку комітетів Верховної Ради України визначається як «різновид безпосереднього парламентського контролю, що здійснюється у прямій та в непрямій, у внутрішній та в зовнішній, в інформаційній, юридичній та політичній формах, відповідно до стадійного структурування контрольної діяльності» [121]. В.В. Лазарев стверджує, що «парламентський контроль має одну важливу перевагу перед багатьма іншими видами контролю, особливо внутрішньовідомчим. Ця перевага, на думку вченого, полягає в тому, що його результати прозорі, вони, як правило, стають відомі громадянам країни, є об'єктивнішими і доступнішими для громадськості» [122, с. 113]. Враховуючи те, що в адміністративно-правовій науці виокремлюють різні види парламентського контролю, наприклад, І.К. Залюбовська виділяє низку підстав для класифікації парламентського контролю, зокрема у залежності від наслідків – інформаційний, юридичний, політичний контроль. До

інформаційного контролю автор відносить, в тому числі, заслуховування звітів посадових осіб органів виконавчої влади, які обираються, або для призначення яких необхідна згода Верховної Ради України [123, с. 13]. Так, Директор ДБР щороку, до 15 лютого, подає Президенту України та Верховній Раді України письмовий звіт про діяльність ДБР за попередній рік. У такому звіті окрім інших обов'язкових розділів, повинна бути інформація про діяльність підрозділу внутрішнього контролю ДБР, кількість повідомлень про вчинення правопорушень працівниками ДБР, результати їх розгляду, притягнення працівників ДБР до відповідальності. У Звіті про діяльність ДБР за 2020 рік зазначено, що у липні 2020 року у центральному апараті завершено формування Управління внутрішнього контролю ДБР як дієвого механізму недопущення вчинення працівниками ДБР корупційних та інших протиправних дій [124, с. 26]. Отже, Управління внутрішнього контролю ДБР – це самостійний підрозділ, який діє у складі ДБР з метою запобігання і виявлення правопорушень у діяльності працівників ДБР.

Для з'ясування сутності внутрішнього контролю, слід звернутися до правових наукових джерел, в яких досліджувалися питання внутрішнього контролю в державних та правоохоронних органах. Так, Д.В. Сухінін визначає внутрішній контроль як «контроль в організації щодо якості управління та відповідності результатів діяльності встановленим цілям, а також стану виконавської дисципліни та ефективності роботи структури в цілому» [125, с. 290]. Г.О. Гончарук та І.М. Осика вважають, що внутрішній контроль в системі МВС є «складовою частиною системи забезпечення внутрішньої безпеки системи МВС, яка покликана протидіяти як внутрішнім так і зовнішнім загрозам. Внутрішні загрози зумовлені протиправними та корупційними діями працівників, зловживанням наданими їм повноваженнями. Зовнішні загрози пов'язані з протиправним впливом на працівників системи з метою примусити останніх до неналежного виконання службових обов'язків, або зі спробами проникнення в систему осіб з усталеними кримінальними зв'язками [126]. Науковці під внутрішнім

контролем розуміють «систему заходів, спрямованих на: 1) забезпечення дотримання співробітниками системи принципу верховенства права і охорони прав людини та основоположних свобод, а також вимог законодавства і відомчих нормативно-правових актів; 2) запобігання, профілактики і припинення вчинення співробітниками системи правопорушень; 3) проведення ефективних, всебічних, об'єктивних і справедливих внутрішніх розслідувань правопорушень, вчинених співробітниками системи, а також випадків застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів та вогнепальної зброї, які потягли за собою заподіяння тілесних ушкоджень чи смерть людини; 4) запобігання, профілактики і припинення вчинення правопорушень співробітниками підприємств, установ, організацій, які знаходяться у сфері відповідальності; 5) захист системи та її співробітників від протиправних посягань та загроз; 6) протидія спробам проникнення в систему осіб з кримінальними зв'язками» [126]. Аналізуючи документи щодо концептуальних засад реформування МВС Г.О. Гончарук та І.М. Осика виділяють наступні функції і, відповідно, основні напрямки діяльності із забезпечення внутрішнього контролю: «запобігання порушень прав людини та вчинення правопорушень (дисциплінарних, адміністративних, кримінальних) співробітниками системи (аудіовізуальний контроль за діяльністю постової служби і місцями тимчасового утримання); протидія корупції (проведення перевірок на добросовісність); виявлення причин та умов, що сприяють вчиненню правопорушень співробітниками системи з метою запобігання і профілактики правопорушень; проведення негласних слідчих дій в рамках кримінального провадження щодо співробітників системи за дорученнями органів досудового розслідування (КПК); забезпечення належного розслідування випадків порушення законодавства, вчинення адміністративних правопорушень і злочинів співробітниками системи; розгляд обґрунтованих скарг на дії співробітників системи, проведення об'єктивних, всебічних і неупереджених внутрішніх службових розслідувань» [126]. С.В. Шатрава,

аналізуючи внутрішній контроль за діяльністю органів Національної поліції наголошує, що він має здійснюватися: «а) систематично, тобто нести регулярний характер; б) всебічно (якомога більше охоплювати всі питання і напрямки роботи); в) шляхом перевірки не лише тих службовців, які мають слабкі результати, а й тих, що мають добрі результати; г) об'єктивно, тобто виключати упередженість; д) гласно (результати контролю повинні бути відомі тим особам, які підлягають контролю); е) результативно (дієво), тобто в залежності від результату контролю повинні вживатися відповідні заходи» [127, с. 148].

Відтак, внутрішній контроль полягає у виконанні сукупності певних функцій, які направлені на досягнення визначеної мети, зокрема:

- інформаційної (забезпечення збору, обробки достовірної інформації про дійсний стан відносин для вироблення та реалізації ефективних рішень);
- корегувальної (надання пропозицій щодо корегувальних заходів до вже прийнятих рішень, пошук засобів для своєчасного усунення виявлених помилок та відхилень та попередження їх появи в майбутньому);
- превентивної (виявлення небажаних відхилень та запобігання негативним наслідкам);
- діагностичної (вивчення, оцінка та систематизація реального стану існуючих правовідносин, передчасне виявлення негативних явищ, можливих зловживань);
- комунікаційної (уможливлення зворотного зв'язку між суб'єктами та із зовнішнім середовищем, забезпечує надання інформації для виконання діагностичної функції);
- координаційної (постійне та безперебійне функціонування внутрішнього контролю, злагодженість у роботі всіх суб'єктів контролю, єдність та узгодження на всіх етапах процесу, відсутність дублювання функцій управління);
- оцінної (оцінку стану об'єкта контролю та всієї системи внутрішнього контролю).

Законодавством закріплено норму, відповідно до якої «працівник ДБР, якому стала відома інформація про протиправні дії чи бездіяльність іншого працівника ДБР, зобов'язаний негайно повідомити про це Директора ДБР та підрозділ внутрішнього контролю» (ст. 24 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»). Таким чином, слід враховувати, що серед повноважень підрозділу внутрішнього контролю є одержання такого повідомлення та вчинення необхідних дій після його розгляду (перевірка фактів, що викладені у повідомленні, проведення службового розслідування, одержання пояснень тощо).

Окрім того, враховуючи, що «дисциплінарна комісія на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю ....» (ст. 24 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), варто брати до уваги взаємодію цих двох суб'єктів, а також наявність повноважень у підрозділів внутрішнього контролю щодо проведення службового розслідування у справах щодо притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку із цим повноваження зазначених органів повинні бути чітко відмежовані, що має забезпечити уникнення дублювання виконуваних функцій. У цьому контексті також слід звернути увагу на ст. 21 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань», положення якої є досить «розмитими», адже не містять чітких вказівок на те, який саме державний орган має право на притягнення працівників ДБР до відповідальності, в тому числі й до дисциплінарної. За даними Звіту про діяльність ДБР за 2020 рік серед ключових показників діяльності зазначено, що проведено 36 службових розслідувань за відповідний період [124, с. 28].

Особливості проведення службових розслідувань визначені Наказом ДБР «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань» від 14.01.2020 р. № 9 [113], зі змінами, затвердженими Наказом Державного бюро розслідувань від 10.11.2020 р. № 685 [128]. Цей нормативно-правовий

документ визначає процедуру проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідування та його територіальних управлінь – осіб рядового та начальницького складу, державних службовців та працівників, які працюють за трудовими договорами у ДБР, оформлення таких розслідувань, і реалізація прийнятих за ними висновків.

Порядок діяльності та повноваження підрозділів внутрішнього контролю ДБР визначаються положенням, яке затверджує Директор ДБР. Тут слід зауважити, що на офіційному сайті ДБР розміщені нормативно-правові акти, які визначають особливості здійснення внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту (наприклад, Наказ ДБР «Про затвердження Порядку організації та здійснення внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань» від 27.04.2020 р. № 147 [129], Наказ ДБР «Про затвердження Порядку здійснення внутрішнього аудиту в Державному бюро розслідувань» від 17.08.2020 р. № 416 [130]). Однак, вони не мають відношення до діяльності підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, тому що регламентують комплекс заходів щодо забезпечення законності та ефективності використання бюджетних коштів, досягнення результатів, відповідно до встановленої мети, завдань, планів і вимог щодо діяльності ДБР (зокрема з урахуванням бюджетного законодавства та законодавства про фінансовий контроль). Так, наприклад, у Порядку організації та здійснення внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань, затвердженого Наказом ДБР від 27.04.2020 р. № 147 (Порядок) термін «внутрішній контроль» вживаються у такому значенні – комплекс заходів, що застосовуються керівником для забезпечення дотримання законності та ефективності використання бюджетних коштів, досягнення результатів відповідно до встановленої мети, завдань, планів і вимог щодо діяльності ДБР. Цей Порядок визначає механізм організації та забезпечення здійснення внутрішнього контролю в центральному апараті та територіальних управліннях Державного бюро розслідувань. У Порядку відображаються

організаційно-правові засади внутрішнього контролю в ДБР. Порядком передбачено, що внутрішнім контролем охоплюються питання планування діяльності у ДБР, управління бюджетними коштами, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової і бюджетної звітності, забезпечення захисту активів від втрат, цільового і ефективного використання бюджетних коштів та інші питання, що не обмежуються лише фінансовими аспектами діяльності. Внутрішній контроль в ДБР ґрунтується на принципах: безперервності; об'єктивності; делегування повноважень; відповідальності; превентивності; розмежування внутрішнього контролю та внутрішнього аудиту; відкритості [129]. Що стосується Порядку здійснення внутрішнього аудиту в Державному бюро розслідувань» від 17.08.2020 р. № 416, то цим нормативно-правовим документом закріплюються, зокрема, поняття внутрішній аудит – діяльність відділу внутрішнього аудиту Управління забезпечення особистої безпеки Державного бюро розслідувань спрямована на удосконалення системи управління, внутрішнього контролю, запобігання фактам незаконного, неефективного та нерезультативного використання бюджетних коштів, виникненню помилок чи інших недоліків у діяльності ДБР, та яка передбачає надання незалежних висновків і рекомендацій; внутрішній контроль – комплекс заходів, що застосовуються Директором ДБР або особою, яка виконує його повноваження для забезпечення дотримання законності та ефективності використання бюджетних коштів, досягнення результатів відповідно до встановленої мети, завдань, планів і вимог щодо їх діяльності. Внутрішній аудит в ДБР передбачає здійснення дослідження та оцінки системи управління і внутрішнього контролю, у тому числі управління ризиками, результатом яких є отримання необхідних, достатніх і відповідних аудиторських доказів з метою надання обґрунтованих висновків та рекомендацій з питань і в обсязі, що відповідають об'єкту, темі й цілям внутрішнього аудиту [130].

Варто враховувати, що діяльність підрозділів внутрішнього контролю ДБР може мати відношення до відомостей, що становлять службову

інформацію. Так, відповідно до Переліку відомостей, що становлять службову інформацію у центральному апараті та територіальних управліннях ДБР, затвердженого Наказом Державного бюро розслідувань від 20.08.2020 р. № 434 (зі змінами) [131] в якості прикладу можна навести такі складові службової інформації:

- відомості про персональні переліки, посади та персональні дані осіб рядового і начальницького складу; належність до режимно-секретних підрозділів, підрозділів внутрішнього контролю;

- відомості про режимно-секретні підрозділи, підрозділи внутрішнього контролю, ... що містяться в положеннях про зазначені підрозділи та посадових інструкціях / службових обов'язках працівників цих підрозділів;

- відомості, що містяться в матеріалах здійснення профілактичних заходів з питань запобігання вчиненню працівниками органу ДБР корупційних та інших правопорушень;

- відомості, що містяться в матеріалах проведення перевірки щодо причетності працівників органу ДБР до вчинення правопорушень;

- відомості, що містяться в матеріалах здійснення контролю за дотриманням працівниками органу ДБР правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення конфлікту інтересів;

- відомості, що містяться в матеріалах проведення перевірок працівників органу ДБР на доброчесність та моніторингу способу їх життя;

- відомості, що містяться в матеріалах про вжиття заходів захисту викривачів, які повідомляють про вчинення протиправних дій чи бездіяльності інших працівників органу ДБР;

- відомості, що містяться в матеріалах службового розслідування стосовно працівників органу ДБР;

- відомості, що містяться в матеріалах Дисциплінарної комісії ДБР тощо. Документам та іншим матеріальним носіям інформації, що містять службову інформацію, зібрану/створену під час діяльності центрального

апарату та територіальних управлінь ДБР, присвоюється гриф обмеження доступу «Для службового користування», за винятком відомостей, які віднесені до державної таємниці. Тому ймовірно, що документ (Положення), який визначає особливості правового статусу, завдання, повноваження підрозділів внутрішнього контролю ДБР має гриф обмеження доступу «Для службового користування».

Ведучи мову про завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, слід визначитись із поняттями «завдання» та «повноваження». Функціонування різних суб'єктів, що входять до складу органів правоохоронної системи має досить різнонаправлене забарвлення, адже кожен правоохоронний орган (так само як і їх структурні підрозділи) реалізують власні завдання, функціонують у межах своїх повноважень. Загалом, завдання являє собою активізовану, конкретизовану та сформовану перед кимось або чимось мету (ціль) [132, с. 57]; завдання є сукупністю вимог для прийняття рішень у конкретній ситуації [133, с. 99]; завдання – це «цілі, досягнення яких бажано до визначеного моменту часу у межах періоду, на який розраховано управлінське рішення [134, с. 63]. Саме тому поняття «завдання» вказує на безпосередню ціль, мету діяльності суб'єкта. Тут слід відмітити нерозривний зв'язок між завданням і законодавчо закріпленою метою підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Отже, *під завданнями підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід розуміти визначений на нормативно-правовому рівні комплекс дій, які реалізують підрозділи внутрішнього контролю ДБР задля досягнення кінцевої мети своєї діяльності – запобігання та виявлення дисциплінарних проступків працівниками ДБР.*

Щодо поняття «повноваження», передусім необхідно звернути увагу на те, що кожний суб'єкт будь-якої системи управління має власний обсяг повноважень (тобто володіє правами і виконує покладені на нього

обов'язки). Без цих елементів неможливе було б розкриття сутності певного суб'єкта правових відносин та його правового статусу. Через права виражаються певні можливості, надані суб'єкту, реалізуючи які, він проявляє себе в повному обсязі, але в дозволених межах. Стосовно обов'язків, варто зазначити, що саме обов'язки дають можливість визначити, яку роль виконує той чи інший суб'єкт певних правовідносин [135, с. 62]. В теорії права повноваження державного органу вважаються його «правообов'язками», оскільки за наявності необхідних юридичних факторів орган не може не реалізувати свої повноваження, виступаючи як носій суб'єктивного права стосовно підвладного суб'єкта [136, с. 76; 137, с. 129]. Правову природу поняття «повноважень» детально досліджують вчені-адміністративісти І.П. Голосніченко та Д.І. Голосніченко, які зауважують, що повноваження – «це загальне для теорії права та держави поняття, змістом якого є система прав та обов'язків, набутих у легітимний спосіб державою, місцевим самоврядуванням, державними органами і органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, іншими суб'єктами правовідносин з метою забезпечення можливостей, потреб та інтересів людини і громадянина, окремих соціальних груп та суспільства в цілому» [138, с. 154]. До юридичного складу повноважень науковці відносять права і обов'язки, а до ознак – правове визначення (встановлюються в нормах права як на законодавчому, так і на підзаконному правових рівнях); владність (власне через повноваження влада детермінується, встановлюється та реалізується); детермінованість потребами та інтересами людини та громадянина (зв'язки з потребами та інтересами є жорсткими, вони цілком зумовлюють повноваження, визначають їх види та зміст) тощо [138]. Отже, більш точним розумінням терміну «повноваження», буде розуміння їх як категорії, яка позначає комплекс прав та обов'язків певної функціональної спрямованості. Так, можна вважати, що *повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР – це сукупність прав та обов'язків, набутих у легітимний спосіб підрозділами*

*внутрішнього контролю ДБР у сфері дисциплінарного провадження, які реалізуються з метою забезпечення можливостей, потреб та інтересів людини, суспільства, держави.*

Наказом ДБР «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань» від 14.01.2020 р. № 9 [113], зі змінами, затвердженими Наказом ДБР від 10.11.2020 р. № 685 [128] визначені права та обов'язки працівників Управління внутрішнього контролю ДБР під час проведення службового розслідування, зокрема, нормативно передбачено, що з метою забезпечення повного, всебічного і об'єктивного дослідження обставин подій, що стали підставою для призначення службового розслідування, працівникам внутрішнього контролю ДБР надаються такі права:

- виїжджати на місце вчинення дисциплінарного проступку, іншої події, що стала підставою для призначення службового розслідування;
- оглядати службові приміщення, речі та документи і складати акт про проведення огляду;
- на безперешкодний доступ до службових комп'ютерів та електронних носіїв інформації, інформаційних баз даних, службових приміщень, автомобілів, сейфів, шаф, сховищ і територій, що належать або використовуються ДБР та його територіальними управліннями;
- викликати осіб, стосовно яких проводиться службове розслідування, а також інших працівників ДБР, інших осіб (за їх згодою), які обізнані або мають відношення до обставин, що стали підставою для призначення службового розслідування, і відбирати від них письмові та усні пояснення, а також отримувати речі та документи, які стосуються службового розслідування;
- проводити одночасні опитування осіб, у поясненнях яких про обставини порушення є суттєві розбіжності;
- здійснювати фіксацію технічними засобами за згодою особи, з якою проводиться бесіда, її усних пояснень;

- ознайомлюватися і вивчати в установленому порядку документи, що стосуються службового розслідування, знімати з них копії з додержанням вимог діловодства та законодавства, та долучати до матеріалів службового розслідування;
- отримувати у встановленому законодавством порядку доступ до матеріалів кримінальних проваджень, розгляду звернень, інших документів і матеріалів, у тому числі з обмеженим доступом, або таких, що містять охоронювану законом таємницю, що пов'язані із службовим розслідуванням, за потреби знімати з них копії, які долучаються до матеріалів службового розслідування;
- перевіряти наявність документів, виробів та інших матеріальних носіїв секретної і службової інформації або доручати проведення такої перевірки відповідним службовим особам;
- витребувати та одержувати необхідні речі та документи або їх копії, що стосуються службового розслідування;
- залучати в разі потреби відповідних фахівців і отримувати від них консультації, пояснення, роз'яснення з питань, що можуть сприяти проведенню службового розслідування;
- отримувати та збирати згідно із чинним законодавством матеріали, що стосуються службового розслідування, у тому числі від інших органів державної влади та місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб;
- за наявності підстав вважати, що працівник ДБР перебуває у стані алкогольного, наркотичного або іншого сп'яніння, пропонувати проходження медичних обстежень, а в разі відмови – скласти відповідний акт;
- у разі необхідності проведення значного обсягу дій – звертатись з мотивованим поданням до Директора ДБР про продовження строку службового розслідування.

До обов'язків працівників Управління внутрішнього контролю ДБР під час проведення службового розслідування належать:

- не допускати порушення прав та законних інтересів осіб, щодо яких проводиться службове розслідування, та вживати у межах компетенції заходів щодо забезпечення їх дотримання;
- розглядати заяви і клопотання особи, щодо якої проводиться службове розслідування;
- дотримуватись вимог законодавства при проведенні службового розслідування;
- виявляти причини і умови, що сприяли вчиненню дисциплінарного проступку, надавати пропозиції щодо їх усунення;
- доповідати керівнику Управління внутрішнього контролю ДБР про виявлені порушення законодавства, вимог нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів тощо;
- не допускати розголошення інформації, яка стосується службового розслідування;
- складати і подавати у встановлений термін керівнику Управління внутрішнього контролю ДБР матеріали службового розслідування та висновок для його розгляду і затвердження з подальшою передачею Дисциплінарній комісії ДБР;
- у разі встановлення під час проведення службового розслідування ознак кримінального чи адміністративного правопорушення негайно доповідати про це керівнику Управління внутрішнього контролю ДБР для вирішення питання про прийняття рішення згідно з вимогами законодавства;
- у разі відмови опитуваної особи надати пояснення в обов'язковому порядку засвідчувати таку відмову шляхом складання акта.

Таким чином, завданням підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР є

*запобігання і виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР з урахуванням вимог чинного законодавства.*

Серед повноважень підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід виокремити наступні [139]: 1) повноваження у сфері запобігання вчиненню дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (превентивного спрямування; здійснення контролю за дотриманням правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів; консультування щодо правил етичної поведінки, конфлікту інтересів, декларування майна, доходів, видатків та зобов'язань фінансового характеру тощо); 2) повноваження, які направлені на виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (проведення перевірок на добросовісність та моніторинг способу життя; проведення інтерв'ю із застосуванням поліграфа; перевірка інформації, що міститься у зверненнях; проведення службового розслідування).

Для удосконалення діяльності підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, варто наголосити на необхідності чіткого нормативного визначення завдань та повноважень підрозділів внутрішнього контролю, що дозволить:

1) підвищити якість процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР; 2) визначити обсяг впливу на працівників ДБР, які вчинили дисциплінарні проступки; 3) визначити організаційну систему підрозділів ДБР, які забезпечуватимуть законне та ефективне притягнення до дисциплінарної відповідальності; 4) запобігати дублюванню завдань, функцій та повноважень серед відповідних підрозділів ДБР, задіяних у дисциплінарному провадженні та забезпечити належну взаємодію між ними.

## 2.2. Особливості адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії Державного бюро розслідувань

Важливу цінність питань, пов'язаних із дисциплінарними провадженнями у сфері діяльності ДБР, становить механізм притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Ключовим елементом забезпечення належного рівня якості практичної реалізації зазначеної процедури є особливості, пов'язані, насамперед, з діяльністю суб'єктів її здійснення, одним із яких є Дисциплінарна комісія ДБР. Відсутність належного рівня адміністративно-правового регулювання діяльності Дисциплінарної комісії ДБР обумовлюють актуальність комплексного науково-теоретичного дослідження особливостей адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР та визначення можливих шляхів його подальшого вдосконалення. Окрім того, така необхідність викликана також тим, що категорія адміністративно-правового статусу відображає специфіку організації та діяльності Дисциплінарної комісії ДБР особливо в контексті посилення її ролі у застосуванні дисциплінарних стягнень до працівників ДБР. Водночас, варто зауважити, що у сучасній адміністративно-правовій науці тематика дослідження функціонування Дисциплінарної комісії ДБР належить до малорозроблених та невизначених. Тому усвідомлення теоретичних і практичних аспектів адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР зумовлює потребу у проведенні спеціалізованих наукових досліджень у цій сфері [140].

Слід здійснити аналіз поняття «адміністративно-правовий статус», з'ясувати та охарактеризувати його структурні елементи, а також визначити особливості адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР. Адміністративно-правовий статус є складним правовим феноменом, який відображає специфіку правового становища суб'єкта правовідносин у державі та суспільстві і зв'язки між ними. Традиційно в правовій доктрині є

вказівка на те, що правовий статус є вихідним пунктом, з якого необхідно починати аналіз будь-яких суб'єктів правовідносин. Відповідно до теорії адміністративного права «суб'єктом адміністративно-правових відносин прийнято вважати фізичну або юридичну особу, носія прав і обов'язків у сфері публічного управління, передбачених адміністративно-правовими нормами, що здатний до реалізації власних прав, та виконання покладених на нього обов'язків» [141, с. 226]. Дисциплінарна комісія ДБР згідно з положеннями діючого законодавства, наділена функціями дисциплінарного провадження щодо працівників ДБР, а тому цілком аргументовано може бути віднесена до числа суб'єктів адміністративного права, який у спеціально встановленому порядку набув адміністративної правосуб'єктності. Так, відповідно ст. 25 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» [53] для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР утворюється спеціальний орган – Дисциплінарна комісія ДБР. Склад та положення про Дисциплінарну комісію ДБР затверджуються Директором ДБР. Дисциплінарна комісія на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю, складає висновок про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення. На переконання С.В. Журавльова, «постійно діючі дисциплінарні комісії в системі органів ДБР забезпечать більш високий рівень відповідальності її членів до виконуваної роботи, а також дієвіший контроль за якістю роботи даних комісій» [142]. З огляду на це, слід зазначити, що *Дисциплінарна комісія ДБР є постійно діючим, колегіальним органом, створеним при ДБР, уповноваженим для розгляду матеріалів службового розслідування і дослідження фактів, що стосуються проступку працівника ДБР, з метою всебічного, повного і об'єктивного встановлення обставин вчинення дисциплінарного проступку і винесення рекомендацій про застосування дисциплінарного стягнення до особи, яка його вчинила.*

Для з'ясування сутності поняття «адміністративно-правовий статус» Дисциплінарної комісії ДБР слід звернутися до етимологічного розуміння слова «статус», яке походить від латинського «status» і перекладається як становище та означає положення, стан чого-небудь або будь-кого [143, с. 578]. Сучасні словниково-довідникові джерела тлумачать поняття «статус» у різних значеннях, але в юридичному контексті воно означає: правове становище громадян, громадських і державних підприємств, установ, організацій тощо; сукупність прав та обов'язків фізичних або юридичних осіб [144, с. 545; 145, с. 355; 146, с. 506; 147, с. 626]. Отже, загальне, базове пояснення терміну «статус» характеризує правове становище (правове положення) особи (фізичної/юридичної) взагалі у певній системі та виражається, здебільшого у сукупності прав та обов'язків.

Сутність поняття «правовий статус» є предметом дослідження, переважно, у теорії права. Так, О.Ф. Скакун під правовим статусом розуміє «систему закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує свою поведінку в суспільстві» [148, с. 59]. К.Г. Волинка вважає, що правовий статус включає в себе «права, свободи і обов'язки особи. Він впливає на формування відповідних відносин між індивідом, суспільством і державою» [149, с. 207]. О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко вказують, що правовий статус є «системою законодавчо встановлених і гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів та обов'язків особи» [150, с. 78]. До характерних ознак правового статусу вони відносять: «1) універсальність (поширюється на всіх суб'єктів права); 2) специфічність (відображає індивідуальні особливості суб'єктів права й учасників правовідносин, які впливають на характер і розвиток останніх); 3) нерозривний взаємозв'язок елементів системи правового статусу (права та свободи не можуть реалізуватись без обов'язків та відповідальності); 4) системність (забезпечує системність прав, свобод та обов'язків)» [150, с. 79].

А.В. Малько та Н.І. Матузов дещо по-іншому інтерпретують правовий статус: «комплексна інтеграційна категорія, яка відображає взаємовідносини суб'єктів суспільних відносин, особи і суспільства, громадянина і держави, індивіда та колективу, а також інші соціальні зв'язки» [151, с. 397]. У свою чергу, А.М. Завальний та О.А. Колодій пропонують визначення правового статусу як «закріплене правове положення фізичних та юридичних осіб у певній системі суспільних відносин» [136, с. 202]. На їх думку структура правового статусу включає: «правові норми та принципи, що встановлюють даний статус; правосуб'єктність; основні права, свободи та обов'язки; правові принципи і правові гарантії; законні інтереси; громадянство (або інший зв'язок чи відношення до держави); юридичну відповідальність» [136, с. 202]. Відтак, правовий статус – це врегульоване нормами права правове становище суб'єкта суспільних відносин, зміст якого формується залежно від сфери правовідносин. Зважаючи на це О.І. Беспалова і Д.О. Горбач наголошують на тому, що «поняття «правовий статус» має загальний характер, який відображає загальні характеристики суб'єкта права (фізичної чи юридичної особи) щодо інших індивідів або органів держави у певній системі. Натомість, більш точний зміст статусу формують норми різних галузей права: конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного тощо. Відповідно виділяють різні правові статуси, в тому числі адміністративно-правовий. Адміністративно-правовий статус є одним із видів загального поняття «правовий статус», який також може бути конкретизований в залежності від виду суб'єктів адміністративно-правових відносин: фізичні або юридичні особи. Крім того, слід враховувати те, що у юридичних осіб є власна система, що дозволяє виділити органи державної влади» [152, с. 32]. Отже, залежно від характеру та специфіки правовідносин категорія правового статусу набуває власної специфіки, тобто якщо правовідносини регулюються нормами адміністративного права, то учасники правовідносин, окрім загального для всіх правового статусу, мають і його окремий підвид – адміністративно-правовий статус.

Аналіз наукових поглядів щодо розуміння поняття «адміністративно-правовий статус» як складної багатогранної правової категорії, дає підстави констатувати відсутність єдиної позиції серед вчених-адміністративістів. У наукових колах розрізняють два самостійних поняття: правовий статус особи у «вузькому» (складається з прав та обов'язків) та у «широкому» (включається весь обсяг правових можливостей і обтяжень суб'єкта, а також правові засоби, що характеризують різноманітні сторони його правового положення) сенсах [17, с. 156-162]. За таким підходом переважна більшість науковців переконана в тому, що адміністративно-правовий статус особи розкривається через характеристику його елементів. Ю.П. Битяк зазначає, що адміністративно-правовий статус є «складовою частиною загального статусу ... та встановлюється обсягом і характером його адміністративної правосуб'єктності, яку становлять адміністративна правоздатність і адміністративна дієздатність» [153, с. 58]. І.П. Голосніченко вказує, що зміст адміністративно-правового статусу становить «комплекс прав і обов'язків, закріплених у нормах адміністративного права, реалізація яких забезпечується певними гарантіями» [108, с. 198]. Зі свого боку В.В. Зуй надає значно ширший перелік елементів адміністративно-правового статусу: «права, обов'язки, гарантії діяльності, юридична відповідальність, завдання, цілі, функції, компетенція, порядок формування та процедури діяльності» [154, с. 107]. О.М. Бандурка вважає, що «адміністративно-правовий статус – це сукупність прав, обов'язків і гарантій їх реалізації, закріплених у нормах адміністративного права» [155, с. 144]. Дещо схоже визначення цього поняття надає С.Г. Стеценко: «адміністративно-правовий статус представляє собою сукупність прав, обов'язків і гарантій їх реалізації, що визначені у нормативних актах» [46, с. 90]. На думку Т.О. Коломоєць категорія адміністративно-правовий статус являє собою «сукупність суб'єктивних прав і обов'язків, закріплених нормами адміністративного права за певним органом. Водночас, обов'язковою ознакою набуття суб'єктом адміністративно-правового статусу, є наявність у нього конкретних

суб'єктивних прав і обов'язків, що реалізуються у рамках як адміністративних правовідносин, так і поза ними» [44, с. 64]. На підставі вище викладеного можна констатувати, що мову про адміністративно-правовий статус Дисциплінарної комісії ДБР можна вести тільки в тому випадку, якщо цей орган є учасником адміністративно-правових відносин.

Слід зауважити, що науковці, окрім формулювання змісту загальної категорії адміністративно-правового статусу, притаманного учасникам адміністративних правовідносин, пропонують виокремлювати складові елементи адміністративно-правового статусу конкретного суб'єкта з одночасною конкретизацією його належності відповідному суб'єкту. Так, В.В. Галуцько наголошує на тому, що «адміністративно-правовий статус державного службовця полягає в сукупності їх прав і обов'язків, порядку призначення і звільнення, порядку проходження служби, а також в особливостях дисциплінарної відповідальності» [93, с. 128]. С.Л. Курило відмічає, що під адміністративно-правовим статусом органів внутрішніх справ слід розуміти їхнє «положення (становище) у системі суспільних відносин та механізмі державного управління, що визначається державою шляхом закріплення в нормах адміністративного законодавства їхніх завдань, функцій, повноважень та відповідальності, які реалізуються зазначеними суб'єктами через відповідні адміністративно-правові (управлінські) відносини, зокрема, ті, що складаються безпосередньо під час їхньої взаємодії з питань забезпечення громадської безпеки та громадського порядку» [156, с. 526]. М.С. Моїсєєв визначає адміністративно-правовий статус ДБР як «сукупність закріплених на законодавчому рівні і конкретизованих нормами адміністративного законодавства елементів, що визначають особливості створення та діяльності ДБР, межі здійснення покладених на нього завдань та функцій, його місце в механізмі держави, а також у взаємовідносинах з іншими державними і недержавними суб'єктами» [101, с. 80].

На підставі вищезазначеного можна стверджувати, що категорія «адміністративно-правовий статус» охоплює різні елементи, основними з яких є права та обов'язки, що знаходять своє втілення у чинному адміністративному законодавстві. Але, досліджуючи зміст адміністративно-правового статусу, вчені розширюють перелік складових елементів, відносять до них завдання, цілі, функції, компетенцію, відповідальність тощо. Так, В.Я. Малиновський підкреслює, що основними елементами адміністративно-правового статусу є «завдання, цілі, компетенція, відповідальність, порядок формування та процедури діяльності» [157, с. 255]. С.В. Ківалов відносить до змісту «адміністративно-правового статусу: функції, завдання, компетенцію» [158, с. 145]. Тому інша позиція науковців, яку не можна віднести до класичного підходу, стосується того, що структуру адміністративно-правового статусу детально розглядають крізь призму поняття «компетенції». В.Б. Авер'янов визнає, що «компетенція (права та обов'язки) є головною складовою змісту правового статусу кожного органу, яка доповнюється такими важливими елементами як: завдання, функції, характер взаємозв'язків з іншими органами (як по «вертикалі», так і по «горизонталі»), місце в ієрархічній структурі органів виконавчої влади, порядок вирішення кадрових питань тощо» [17, с. 247]. Фахівці з теорії права висловлюють думку про те, що компетенція – це права та обов'язки (повноваження), фахівці з адміністративного права часто відносять до складових компетенції – повноваження, предмети відання, функції, завдання органу, відповідальність [159, с. 196]. А.В. Венедиктов, ототожнюючи компетенцію та адміністративну правосуб'єктність уточнює, що компетенція виступає в якості предмета діяльності будь-якого державного органу і в обов'язковому порядку повинна містити завдання та функції [160, с. 613]. Ю.О. Тихомиров вважає, що компетенція є «комплексом легально встановлених способів здійснення публічних функцій» [161, с. 24]. На його думку вона складається з компетенційних елементів: нормативно визначених завдань; предметів відання (як юридично визначених сфер і об'єктів впливу);

владних повноважень (як гарантованих законом заходів прийняття рішень і вчинення дій) і супутнього елемента, – відповідальності за їх невиконання [162, с. 55-56]. О.В. Пономарьов поділяє зміст компетенції на основні та додаткові елементи компетенції. До основних елементів компетенції відносить виключно повноваження, додатковими вважає предмет відання та просторово-територіальні межі дії [163, с. 11]. А.В. Солонар стверджує, що «поняття завдань, функцій, повноважень і компетенції перебувають між собою у взаємозв'язку. Оскільки всі державні чи недержавні органи створюються з певною метою їхньої діяльності, в завданнях суб'єкта безпосередньо відображається ця мета. Проте без функцій, завдяки яким реалізуються поставлені завдання, мета суб'єкта залишається лише на папері. Тому для виконання функцій кожний орган наділяється правами та обов'язками, які можна окреслити поняттям «повноваження». У свою чергу, сукупність перерахованих структурних елементів складає собою поняття «компетенції» [159; 164]. М.І. Карпа визначає компетенцію як «один із інструментів для реалізації функцій публічної служби. Автор наголошує, що компетенція визначає обсяг та зміст діяльності суб'єкта; здійснює розмежування функцій між різними суб'єктами; встановлює певний розподіл функцій, які реалізуються публічною службою загалом. Тобто, компетенцією публічної служби з позиції зв'язку функцій та компетенцій суб'єктів публічної служби вважає сукупністю встановлених нормативними правовими актами завдань, функцій публічних суб'єктів, прав та обов'язків посадових осіб, які перебувають на публічній службі щодо здійснення встановлених функцій» [165, с. 45]. Відтак, при визначенні адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР, доцільним є врахування компетенції, яка являє собою сукупність нормативно закріплених державно-владних повноважень, тобто обсяг публічно-правових функцій, покладених на цей дисциплінарний орган або коло чітко визначених завдань, передбачених законодавством, які він має право вирішувати для реалізації поставлених цілей.

З огляду на специфіку дослідження для характеристики змістовної складової адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР як складної юридично-теоретичної конструкції, окрім компетенції необхідно виділити інші його структурні елементи, які взаємопов'язані з цим поняттям, а саме: мета її утворення, завдання, функції, юридична відповідальність. Більш детальний розгляд зазначених структурних елементів допоможе зрозуміти їх сутність. Так, поняття «мета» і «завдання» визначається одне за допомогою іншого. Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує «мету» таким чином: «це те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти; ціль; заздалегідь намічене завдання; замисел» [11, с. 661]. У свою чергу, слово «завдання» тлумачиться як «наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, справа тощо; настанова, розпорядження, виконати певне доручення; мета, до якої прагнуть; те, що хочуть здійснити» [11, с. 378]. Однак, враховуючи юридичну спрямованість дослідження, найбільший інтерес представляють позиції вчених-юристів щодо визначення сутності поняття «мета» та його співвідношення з поняттям «завдання» у діяльності різних суб'єктів:

- мета являє собою образ, інформаційну модель бажаного результату, а завдання – це похідна із закону об'єктивно існуюча форма реалізації правової компетенції, яка реалізується суб'єктами, що наділені відповідними повноваженнями та здійснюють свою діяльність з метою досягнення окремого та загального правового результату [166, с. 75];

- мета – це певний задум, якого слід прагнути досягти; завдання – це те, що потрібно виконати, розв'язати, це ті конкретні питання, які необхідно вирішити, щоб досягти поставленої мети [167, с. 142];

- мета – це бажаний і необхідний результат, якого треба досягти або який необхідно зберегти, а завдання є засобом досягнення того, що необхідно зробити для досягнення результату (в межах однієї мети може бути сформульовано декілька завдань) [168, с. 78];

- мета – це задум, намір, те чого необхідно досягти, а завдання – конкретна діяльність, спрямована на досягнення поставленої мети [169, с. 32];

- завдання являє собою активізовану, конкретизовану та сформовану перед кимось або чимось мету (ціль) [132, с. 57];

- завдання – це мета, досягнення якої є бажаним до відповідного моменту в межах періоду, на який розраховано управлінське рішення. Завдання указує на безпосередню мету організації, що піддається кількісній характеристиці [133, с. 99].

Варто навести твердження О.М. Литвинова, вчений відстоює позицію, згідно з якою «завдання визначаються цілями, витікають із них» [170, с. 34-35]. На думку автора, «мета формує конкретні завдання соціального суб'єкта в реалізації його інтересів. Зміст поняття «завдання» включає можливість з'ясування причин недосягнення мети. Це необхідно для того, щоб органи та посадовці, уповноважені суспільством (державою), здійснювати відповідну діяльність, орієнтувалися у відповідних процесах і процедурах, а в окремих випадках могли обґрунтовано відмовитися від реалізації певних повноважень. Зазначене може відбутися в тому разі, якщо немає об'єктивної можливості погоджувати ідеальну модель майбутнього результату з реальною можливістю його досягнення або привернути для реалізації завдань необхідні та достатні засоби й ресурси» [170, с. 34-35]. На відміну від індивідуальних суб'єктів, правовий статус колективних суб'єктів – державних органів як суб'єктів правовідносин – обмежується тими цілями і завданнями, заради яких вони створюються. Специфіка виконання повноважень державними органами полягає у тому, що вони діють у підсистемі публічного права (конституційне, адміністративне право), для якого характерним є імперативний метод – юридичної субординації і підпорядкованості [165, с. 29]. Таким чином, аналіз вищенаведених позицій свідчить про те, що такі категорії як «мета» і «завдання» є взаємозв'язаними

та обумовлюють одна одну. А тому мета діяльності Дисциплінарної комісії ДБР деталізується в конкретних завданнях відповідного державного органу.

Метою Дисциплінарної комісії ДБР як дисциплінарного органу в системі органів Державного бюро розслідувань, є забезпечення здійснення дисциплінарного провадження стосовно працівників ДБР з ціллю визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку з дотриманням принципів законності, об'єктивності, рівності, всебічності.

Основним завданням Дисциплінарної комісії ДБР є розгляд питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР під час дисциплінарного провадження з розгляду адміністративних справ. Специфіка адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР як суб'єкта реалізації покладених на неї завдань очевидна, адже вказаний орган є не просто дисциплінарним, а має спеціальне призначення, оскільки є відповідальним за складання висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю.

Нормативно визначена мета (цілі) й завдання Дисциплінарної комісії ДБР дозволяють виділити важливі для науково-практичного розгляду функції Дисциплінарної комісії ДБР. У загальній теорії управління поняття «функція» є формою, способом прояву залежності між різними соціальними процесами в рамках даної суспільної системи [171]. В адміністративно-правовій науці прийнято вважати, що функції – це: 1) самостійна складова змісту управлінської діяльності; 2) елемент адміністративно-правового статусу; 3) основні напрямки діяльності суб'єкта державного управління; 4) державний вплив на об'єкт управління; 5) вид взаємодії між суб'єктом і об'єктом управління [172, с. 134]. При цьому науковці вкладають у це поняття різне змістовне навантаження. На думку В.Б. Авер'янова, «поняття функцій у його загально-соціологічному сенсі покликане охопити і

відобразити внутрішню природу, найглибший зміст, тобто суть діяльності». Вчений-адміністративіст вважає, що «функції слід розуміти як складові змісту управлінської діяльності, що відображають окремі напрями (види) цієї діяльності, включаючи відносно самостійні групи якісно однорідних дій керуючого суб'єкта» [173, с. 17]. Отже, як відомо, «функції становлять найважливішу складову управлінської діяльності, походять від загального змісту державного управління, складають змістову характеристику діяльності. Компетенція, у свою чергу, є проявом діяльності органу держави, що спирається на владні повноваження. Тому, цілком виправданим є умовне виділення у структурі нормативно-правових актів, у яких ідеться про діяльність того чи іншого державного органу, двох структурних блоків: функціонального (рольового) і компетенційного (владного)» [174, с. 46]. Тобто компетенція є формою вираження функцій, його юридичним відображенням. За твердженням О.І. Сушинського, «компетенція суб'єктів публічної служби завжди більш чітко закріплена у правовому полі, ніж функції, які лише частково визначені правовими нормами. Кожна інституція відповідно до своєї компетенції виконує притаманні їй функції. Компетенція визначає обсяг та зміст діяльності суб'єкта; здійснює розмежування функцій з іншими суб'єктами; встановлює певний розподіл функцій, які реалізуються публічною службою загалом. Функції суб'єкта публічної служби виявляються саме через сукупність усіх елементів компетенції. Функціями державних органів виступають основні напрями їх діяльності, в яких виявляється їх сутність і призначення в державному механізмі» [175, с. 12-13], що є цілком прийнятним й до Дисциплінарної комісії ДБР.

Підтримуючи в цілому наведені позиції, і враховуючи їх при дослідженні функцій Дисциплінарної комісії ДБР, слід зазначити, що останні слід розглядати як основні напрями діяльності спеціальних органів державної служби. Так, Г.В. Атаманчук наголошує, що «функції державної служби визначаються основним її призначенням – виконання завдань держави з метою досягнення поставлених цілей. Тому вони безпосередньо

пов'язані з функціями держави і спрямовані на їх реалізацію. У широкому розумінні функції державної служби – це основні напрямки практичної, соціально корисної, професійної діяльності людей щодо виконання державою свого соціального призначення. Вони полягають у реалізації правових норм, що регулюють відносини в різних сферах, у досягненні цілей правового регулювання в процесі створення державної служби та безпосередньої діяльності державних службовців [176]. *Отже, функціями Дисциплінарної комісії ДБР є конкретні напрямки практичної діяльності Дисциплінарної комісії ДБР в яких знаходять свій вираз її сутність, завдання і цілі. У більш вузькому сенсі, функції Дисциплінарної комісії ДБР – це постійні (функціональні) обов'язки, виконувані членами комісії, для досягнення цілей і реалізації завдань, визначених нормативними документами.*

Дисциплінарна комісія ДБР здійснює такі специфічні функції, які характеризують особливості конкретного суб'єкта :

- 1) розгляд матеріалів службових розслідувань про проступки працівників;
- 2) вироблення і внесення уповноваженому керівнику пропозицій з питань застосування видів стягнень.

Створення Дисциплінарної комісії ДБР (Комісії) для здійснення своєї діяльності відповідно до покладених на неї завдань передбачено ст. 25 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» [53], яка закріплює загальні положення щодо правових засад її утворення. Що стосується безпосередньо порядку створення Дисциплінарної комісії ДБР, її завдань, функцій та порядку здійснення її діяльності, то вони визначаються спеціальним Положенням «Про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань», затвердженим Наказом ДБР від 06.01.2021 р. № 7 [115]. Варто також зауважити, що попереднє Положення «Про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань», затверджене Наказом ДБР від 07.10.2020 р. № 555 [177] втратило чинність.

Процедура здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців регулюється Порядком здійснення дисциплінарного провадження, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1039 [178]. У своїй діяльності Дисциплінарна комісія ДБР керується Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань», Законом України від 10.12.2015 р. «Про державну службу», актами Президента України, Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства, Дисциплінарним статутом Національної поліції України під час розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до осіб рядового та начальницького складу ДБР.

Дисциплінарна комісія ДБР створюється у складі п'яти осіб. Склад комісії затверджується наказом ДБР. До складу комісії входять дві особи, визначені директором ДБР або особою, яка виконує його повноваження з числа керівників самостійних структурних підрозділів центрального апарату ДБР, та три особи, визначені Радою громадського контролю при ДБР. Строк повноважень членів дисциплінарної комісії з числа керівників самостійних структурних підрозділів центрального апарату ДБР становить два роки.

Повноваження члена Дисциплінарної комісії ДБР припиняються у разі:

- 1) закінчення строку, на який його призначено;
- 2) подання заяви про припинення повноважень за власним бажанням;
- 3) неможливості виконувати свої повноваження за станом здоров'я;
- 4) неналежного виконання членом Комісії своїх обов'язків;
- 5) відсутності на більше ніж трьох засіданнях Комісії без поважних причин;
- 6) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього;
- 7) припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави;
- 8) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- 9) його смерті.

Зміну складу Комісії може бути ініційовано у разі виникнення обставин, які перешкоджають подальшій діяльності Комісії. У разі неналежного виконання членом Комісії своїх

обов'язків, відсутності на більше ніж трьох засіданнях без поважних причин Комісія шляхом направлення відповідного протоколу або витягу з нього повідомляє Директора ДБР про необхідність вирішення питання щодо позбавлення такого члена Комісії його повноважень, виключення зі складу Комісії та заміни такого члена Комісії (на іншого працівника з числа керівників самостійних структурних підрозділів центрального апарату Державного бюро розслідувань або члена Ради відповідно). Директор ДБР за результатом вивчення порушеного Комісією питання приймає рішення про залишення члена Комісії у складі Комісії або про позбавлення такого члена Комісії повноважень та виключення його зі складу Комісії. Члени Комісії здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

У свою чергу, строк повноважень членів дисциплінарної комісії з числа осіб, які визначаються Радою громадського контролю не може перевищувати строку дії повноважень такого члена Ради. Так, згідно з Положенням «Про Раду громадського контролю», затверджене Президентом України від 05.02.2020 р. № 42/2020 за поданням Директора Державного бюро розслідувань [179], Рада громадського контролю формується на засадах відкритого та прозорого конкурсу у складі 15 осіб строком на два роки. Склад Ради затверджується Директором Державного бюро розслідувань. Строк повноважень Ради та її членів розпочинається з дня проведення першого засідання Ради.

Очолює Дисциплінарну комісію ДБР голова, який визначається Директором ДБР з числа керівників самостійних структурних підрозділів центрального апарату. У випадку відсутності голови Дисциплінарної комісії ДБР його повноваження виконує секретар. Секретар Дисциплінарної комісії ДБР визначається Директором ДБР з числа її членів – працівників ДБР. У разі відсутності секретаря Комісії або виконання ним повноважень голови Комісії під час засідання члени Дисциплінарної комісії ДБР обирають секретаря Комісії на час цього засідання. Члени Комісії мають рівні права та виконують свої обов'язки, покладені на них Положенням «Про

Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань», затвердженим Наказом ДБР від 06.01.2021 р. № 7 та іншими нормативно-правовими актами.

З метою здійснення організаційного та матеріально-технічного забезпечення роботи Дисциплінарної комісії ДБР створюється Робоча група, склад якої затверджується наказом ДБР. До складу Робочої групи входять працівники ДБР. Матеріально-технічне забезпечення роботи Комісії, виділення спеціального приміщення, створення умов для роботи Комісії та Робочої групи здійснює Управління забезпечення діяльності, ІТ-забезпечення – Управління інформаційних технологій, питання діловодства та документального забезпечення – відділ документального забезпечення та контролю за виконанням Управління забезпечення діяльності.

Формою роботи Дисциплінарної комісії ДБР є засідання, які проводяться з урахуванням обсягу матеріалів, що надійшли до Комісії з Управління внутрішнього контролю, та підлягають розгляду, але зазвичай не рідше ніж один раз на місяць. Перед проведенням засідання Комісії здійснюється його підготовка. За дорученням голови Дисциплінарної комісії ДБР Робоча група не пізніше ніж за п'ять днів до проведення засідання повідомляє усіх членів Комісії та інших запрошених осіб про основні питання порядку денного запланованого засідання, дату, час і місце його проведення, а також у разі можливості надає для ознайомлення членам Комісії на їх вимогу необхідні матеріали. Оскільки матеріали службового розслідування містять конфіденційну або службову інформацію, ознайомлення з ними здійснюється у спеціально виділеному приміщенні центрального апарату ДБР. Копіювання (розмноження матеріалів) у разі потреби здійснюється виключно Робочою групою за дорученням голови Комісії, зберігаються матеріали у спеціально виділеному приміщенні центрального апарату Державного бюро розслідувань.

Засідання Комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше трьох її членів, та за присутності голови або секретаря Комісії. Засідання Комісії проводить її голова. На засідання Комісії, на якому буде

розглянуто матеріали службового розслідування, запрошується працівник Державного бюро розслідувань, щодо якого вирішується питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності. На засіданні Комісії можуть бути присутні інші особи, які брали участь у службовому розслідуванні (уповноважений представник підрозділу внутрішнього контролю), та особи з числа працівників Державного бюро розслідувань як експерти, які володіють спеціальними знаннями, запрошені головою Комісії для надання пояснень. У разі неявки на засідання його учасника, належним чином повідомленого (запрошеного), або за відсутності у представника відповідних повноважень голова вносить на обговорення Комісії пропозицію щодо можливості розгляду питання без такого учасника.

Розгляд матеріалів службового розслідування на засіданні Комісії починається з доповіді члена Комісії, який попередньо за дорученням голови Комісії вивчив такі матеріали, після чого заслуховують присутніх на засіданні Комісії її членів та інших осіб, запрошених головою Комісії, а також вивчають та аналізують необхідні матеріали. Обговорення та прийняття рішення Дисциплінарною комісією ДБР відбувається в окремому приміщенні – нарадчій кімнаті, перебування у якій в цей час будь-яким іншим особам, крім членів Комісії, заборонено. Рішення приймається простою більшістю голосів присутніх членів, у разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови Дисциплінарної комісії ДБР. Голосування проводиться шляхом подачі голосів «за» або «проти». Член Комісії, що брав участь у засіданні, не має права утриматися від голосування. Голова Комісії на засіданні голосує останнім. Комісія за результатами прийнятого рішення оголошує лише його резолютивну частину. Повний текст рішення у вигляді висновку викладається в письмовій формі. Таким чином, слід відзначити вимоги нормативно-правового характеру щодо місця і способу прийняття рішення.

Питання, що розглядаються під час засідання Комісії, і рішення, що приймаються Комісією, оформляються протоколом, який складається

секретарем Комісії та підписується усіма присутніми на засіданні членами Комісії протягом п'яти робочих днів з дня закінчення засідання. Протокол засідання Комісії має містити перелік осіб, присутніх на засіданні, порядок денний засідання, питання, що розглядались на засіданні, результати поіменного голосування членів Комісії, прийняте Комісією рішення. Протоколи засідання Комісії та інші документи Комісії зберігаються у секретаря Комісії, окрім документів, які містять таємну інформацію та зберігаються у режимно-секретному органі Державного бюро розслідувань, доступ до яких надається Директором ДБР. За запитом державних органів, уповноважених розглядати питання щодо оскарження рішень Комісії, надається копія протоколу або витяг із протоколу засідання.

Дисциплінарна комісія ДБР на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю ДБР, складає висновок про:

1) наявність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення;

2) відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку.

Під час визначення рекомендованого виду дисциплінарного стягнення Комісія повинна враховувати ступінь вини працівника Державного бюро розслідувань, тяжкість вчиненого ним проступку, а також чи застосовувалися раніше до нього дисциплінарні стягнення.

Висновок про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР, щодо якого вирішувалося питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності, дисциплінарного проступку та підстав для притягнення його до дисциплінарної відповідальності має містити відомості про:

1) склад членів Комісії, присутніх на засіданні;

2) прізвище, ім'я, по батькові, посаду, рік народження, освіту, вислугу років, стаж державної служби працівника ДБР, щодо якого вирішувалося питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;

3) характер та обставини вчинення дисциплінарного проступку, факти і суть подій, які стали підставою для проведення службового розслідування, оцінку результатів службової діяльності працівника ДБР, види заохочення та дисциплінарної відповідальності;

4) заяви, клопотання, пояснення, зауваження працівника ДБР, щодо якого вирішується питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;

5) ступінь вини працівника ДБР, щодо якого вирішувалося питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності, та тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку;

6) причини та умови, що призвели до вчинення дисциплінарного проступку;

7) підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

8) документи та обставини, що можуть свідчити про відсутність в діях дисциплінарного проступку;

9) рекомендований вид дисциплінарного стягнення;

10) обставини, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР, щодо якого вирішувалося питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;

11) обґрунтовані пропозиції щодо усунення причин, умов та наслідків вчинення таким працівником ДБР дисциплінарного проступку та щодо притягнення у разі потреби винних осіб до відповідальності згідно з чинним законодавством;

12) інші відомості, необхідні для прийняття рішення щодо працівника ДБР, стосовно якого вирішувалося питання дисциплінарної відповідальності.

Висновок як і протокол складається секретарем Комісії. Висновок має бути підписаний головою, секретарем Комісії, членами Комісії не пізніше п'яти робочих днів з дня закінчення засідання. Висновок Комісії протягом

п'яти робочих днів після його прийняття має бути поданий для вжиття заходів у межах повноважень:

1) Директору ДБР щодо працівника центрального апарату ДБР, директора територіального управління ДБР, заступників директора територіального ДБР та осіб, яких призначає Директор ДБР;

2) директору територіального управління ДБР щодо працівника відповідного територіального управління (крім осіб, яких призначає Директор ДБР). Після передання висновку Комісії, матеріали службового розслідування та інформаційна довідка з резолютивною частиною прийнятого рішення передаються до Управління внутрішнього контролю протягом п'яти робочих днів.

Підсумовуючи вищезазначене, пропонуємо під *адміністративно-правовим статусом Дисциплінарної комісії ДБР* розуміти правове положення осіб у складі Дисциплінарної комісії ДБР, що визначається за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її утворення та організації діяльності, завдань, функцій, компетенції та відповідальності, що дозволяє їй бути повноцінним учасником адміністративно-правових, у тому числі і службових відносин. *Основними структурними елементами адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР* є: мета її утворення; завдання, функції, компетенція та юридична відповідальність. Істотною рисою названих структурних елементів адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є урегульованість спеціальними нормами адміністративного права, їх самостійність (кожен з них має власне призначення), відносна стабільність у часі, взаємозв'язок і взаємозалежність один від одного [140].

## Висновки до 2-го розділу

1. З'ясовано, що завданням підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР є запобігання і виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР з урахуванням вимог чинного законодавства. Серед повноважень підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід виокремити наступні:

- 1) повноваження у сфері запобігання вчиненню дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (превентивного спрямування; здійснення контролю за дотриманням правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів; консультування щодо правил етичної поведінки, конфлікту інтересів, декларування майна, доходів, витратків та зобов'язань фінансового характеру тощо);
- 2) повноваження, які направлені на виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (проведення перевірок на добросовісність та моніторинг способу життя; проведення інтерв'ю із застосуванням поліграфа; перевірка інформації, що міститься у зверненнях; проведення службового розслідування). Для удосконалення діяльності підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР Варто наголосити на необхідності чіткого нормативного визначення завдань та повноважень підрозділів внутрішнього контролю, що дозволить:

- 1) підвищити якість процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР;
- 2) визначити обсяг впливу на працівників ДБР, які вчинили дисциплінарні проступки;
- 3) визначити організаційну систему підрозділів внутрішнього контролю ДБР, які забезпечуватимуть законне та ефективне притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- 4) запобігати дублюванню завдань, функцій та повноважень серед відповідних

підрозділів внутрішнього контролю ДБР, задіяних у дисциплінарному провадженні та забезпечити належну взаємодію між ними.

2. Встановлено, що адміністративно-правовим статусом Дисциплінарної комісії ДБР є правове положення осіб у складі Дисциплінарної комісії ДБР, що визначається за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її утворення та організації діяльності, завдань, функцій, компетенції та відповідальності, що дозволяє їй бути повноцінним учасником адміністративно-правових відносин. Основними структурними елементами адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є: мета її утворення; завдання, функції, компетенція та юридична відповідальність. Суттєвою рисою названих структурних елементів адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є урегульованість спеціальними нормами адміністративного права, їх самостійність (кожен з них має власне призначення), відносна стабільність у часі, взаємозв'язок і взаємозалежність один від одного.

### РОЗДІЛ 3.

## ПІДСТАВИ І ПОРЯДОК ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

### **3.1. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності**

У спеціалізованій літературі та чинному законодавстві підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності найчастіше називають (закріплено) дисциплінарний проступок. Проте це поняття охоплює широкий зміст і досить різні прояви суб'єктного та об'єктного характеру. У службовому праві це узагальнена назва для позначення невиконання чи неналежного виконання публічним службовцем своїх обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, які встановлені законодавством тощо. Підставою для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності також є вчинення дисциплінарного проступку, однак, такі обставини мають власні особливості, які визначені у спеціальному законодавстві, тому важливою і необхідною є їх детальна характеристика.

Адміністративно-правова характеристика дисциплінарної відповідальності працівників ДБР пов'язана з необхідністю аналізу підстав дисциплінарної відповідальності. Великий тлумачний словник сучасної української мови пояснює слово «підстава» у переносному значенні як «те головне, на чому базується, ґрунтується що-небудь; те, чим пояснюється, виправдовується вчинки, поведінка кого-небудь. «На підставі чого» – виходячи з чого-небудь, спираючись на щось» [11, с. 966]. Тобто «підстава» – це явище, яке виступає як необхідна умова, передумова існування будь-якого

іншого явища і служить поясненням останнього. Визначення підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності, – означає встановити обставини, при яких ця юридична відповідальність існує і застосовується. У теорії права склалася усталена думка, відповідно до якої підстави юридичної відповідальності – це «сукупність обставин, наявність яких робить юридичну відповідальність можливою та належною. Для настання юридичної відповідальності необхідні фактична, юридична та процесуальна підстави» [136, с. 250]. У науці адміністративного права під *нормативною підставою* дисциплінарної відповідальності державного службовця розуміють «систему правових норм, що закріплюють: а) загальні аспекти дисциплінарної відповідальності державного службовця (суб'єкти відповідальності, система дисциплінарних стягнень тощо); б) склади дисциплінарних проступків; в) коло суб'єктів, уповноважених притягувати до дисциплінарної відповідальності; г) процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності. *Фактичною підставою* дисциплінарної відповідальності державного службовця є дисциплінарний проступок. *Процесуальною підставою* дисциплінарної відповідальності державного службовця є акт компетентного суб'єкта про накладення конкретного дисциплінарного стягнення за конкретний дисциплінарний проступок на конкретну винну особу» [180, с. 375]. Такі положення цілком є сприйнятими і по відношенню до підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності.

Для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності необхідна фактична підстава – це вчинення дії (бездіяльності), забороненої правовою нормою, тобто скоєння, власне, правопорушення (дисциплінарного проступку). Це діяння характеризується суспільною шкідливістю й протиправністю, які співвідносяться як зміст і форма. Дисциплінарний проступок визначається службовим законодавством, відповідно якого представляє собою правопорушення, тобто протиправну винну дію або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків

та інших вимог, встановлених законодавством, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Водночас, А.А. Барікова зауважує, що «для формулювання об'єктивного визначення дисциплінарного проступку потрібно розкрити його склад, оскільки наявність в діяннях працівника ознак складу дисциплінарного проступку фактично і є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності» [181, с. 138]. Тобто, найсуттєвішою правовою підставою притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є наявність усіх складових дисциплінарного проступку: суб'єкта – фізичної особи, що перебуває у трудових (службових) правовідносинах та вчинила проступок; об'єкта – трудової (службової) дисципліни, трудових (службових) обов'язків; суб'єктивної сторони – наявності вини працівника; об'єктивної сторони – поведінки суб'єкта, що виражається в діях (бездіяльності) працівника ДБР. Варто враховувати наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових (службових) обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку. Тому фактичні підстави (вчинення працівником ДБР діяння, яке має ознаки складу дисциплінарного правопорушення) мають бути закріплені в законі.

Поряд з фактичною підставою необхідна юридична (нормативно-правова) підстава дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Юридичні (нормативні) підстави дисциплінарної відповідальності можна визначити як сукупність нормативних приписів, які містять вимоги, що пред'являються до суб'єктів дисциплінарної влади і встановлюють заходи дисциплінарної відповідальності, що застосовуються до працівників ДБР при порушенні ними службової (трудової) дисципліни. Як слушно наголошує Д.М. Лук'янець «для трудових відносин процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності регламентуються нормами Кодексу законів про працю України, а для службових відносин різноманітними окремими законами. Особливості ж відповідних процедур обумовлюються змістом

трудових або службових відносин в рамках яких й існують відносини дисциплінарної відповідальності» [67, с. 15].

Нормативні підстави дисциплінарної відповідальності працівників ДБР представлені широким переліком нормативних актів (визначеного галузевим і службовим законодавством), що регулюють порядок проходження служби в цьому правоохоронному органі. Враховуються норми й трудового законодавства. Окрім того, слід відмітити особливості нормативних підстав дисциплінарної відповідальності працівників ДБР за порушення антикорупційного законодавства. Тобто, поряд з нормативно-правовими актами, що регулюють порядок проходження служби в ДБР, до додаткової нормативної основи дисциплінарної відповідальності необхідно відносити норми антикорупційного законодавства. Відтак, можна зробити висновок, що в чинному законодавстві у сфері функціонування ДБР відсутній системний і комплексний підхід до встановлення нормативних підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Виявлені проблеми свідчать про те, що при формуванні моделі публічної дисциплінарної відповідальності існує необхідність у здійсненні систематизації службового законодавства.

Процесуальною підставою притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є те, на чому базується вольова діяльність компетентних органів публічної влади та їх посадових осіб про призначення конкретних заходів відповідальності, винесене з дотриманням законної процедури. Таким спеціальним дисциплінарним органом є Дисциплінарна комісія ДБР, діяльність якої пов'язана зі встановленням наявності або відсутності у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення. На основі правозастосовчого акта (Висновку Дисциплінарної комісії) дисциплінарна відповідальність у системі державно-службових правовідносин конкретизується і знаходить фактичну реалізацію. На відміну від інших видів

юридичної відповідальності, що мають розвинену процесуально-правову регламентацію, значення якої полягає в забезпеченні матеріальних норм, дисциплінарна відповідальність працівників ДБР характеризується найменшим ступенем процесуально-правового забезпечення, що вимагає детального законодавчого оформлення позасудового дисциплінарного провадження на державній службі ДБР.

Незважаючи на постійну увагу науковців до проблем дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності, це питання залишається дискусійним у різних сферах. Так, наприклад, Т.В. Колеснік доводить, що підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є склад дисциплінарного проступку [182, с. 93]. П.Д. Пилипенко розглядає дисциплінарний проступок як підставу юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин [183, с. 188]. Р.І. Обручков вважає підставою настання дисциплінарної відповідальності дисциплінарний проступок як різновид трудового правопорушення [184, с. 597]. О.Д. Новак переконана, що підставою дисциплінарної відповідальності державних службовців є вчинення ними дисциплінарного проступку [185, с. 130]. На думку Р.С. Грищенка, однією із ключових підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку, який проявляється у його неправомірній діяльності та / або бездіяльності [186, с. 71]. А.В. Пшонка стверджує, підставою дисциплінарної відповідальності прокурорсько-слідчих працівників є вчинення дисциплінарного проступку, що вбачається у винному, протиправному порушенні службових обов'язків або вчиненні проступку, що виражається в порушенні вимог Конституції і законів України та виданих на підставі й у відповідності з ними наказів і вказівок керівництва, порушенні обмежень за посадою, а також загальновизнаних моральних вимог [187, с. 16]. С.С. Шоптенко, враховуючи аналіз нормативно-правових актів зазначає, що підставою для притягнення працівників поліції до дисциплінарної відповідальності є вчинення ними діянь, що містять в собі ознаки

дисциплінарних проступків [188, с. 455]. Підкреслимо, що представлені правові позиції характеризуються загалом єдністю поглядів.

Аналіз наукових, навчальних джерел, в тому числі і зі службового права, дисциплінарно-деліктного права, дає підстави вважати, що, здебільшого, увага присвячується визначенню поняття саме «дисциплінарний проступок», а не «підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності». Можна вважати, що ці поняття є синонімічними, і мають однаковий зміст. Проте, варто брати до уваги, що спеціальне законодавство (зокрема, Закон України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань») не містить визначення поняття «дисциплінарний проступок», проте визначає перелік підстав для притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності (знову ж таки, не визначаючи поняття). Так, А.А. Курова вважає, що «підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності – це наявність дисциплінарного проступку, дотримання умов, що передбачені чинним законодавством» [189, с. 16]. Тому, слід визначити, що *підстава для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності* – це протиправна, винна, шкідлива дія чи бездіяльність, що посягає на становлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за яку до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення.

Ведучи мову про класифікацію підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, слід зауважити на її важливому науковому і практичному значенні, адже за допомогою неї можна продемонструвати розгалуженість структури певної сфери діяльності, розкрити специфіку та особливість такої сфери. Класифікація направлена не лише на упорядкування певних процесів і явищ (хоча ця функція є досить важливою), а й на відображення комплексності, складності певного поняття. Семантично «класифікація» означає: «1) система розподілу предметів або понять якої-небудь галузі на класи, відділи, розділи та інше за певними спільними ознаками; 2) розподіл предметів або понять якої-небудь галузі за певними

спільними ознаками» [190, с. 111]. Так, найбільш суттєве значення поняття «класифікація» можна зводити до логічного розподілу окремої сукупності предметів із виокремленням спільних ознак, що, у свою чергу, формує систему різновидів таких предметів. Тобто, у загальному вигляді класифікацією називають «систему підпорядкованих деякій ознаці понять (класів) у певній галузі знань або діяльності, використовувану як засіб для встановлення взаємозв'язків між цими поняттями (класами)» [191]. Під час побудови відповідної системи, за основу варто обирати специфічні спільні ознаки, притаманні цим поняттям. Вони називаються «ознаками класифікації і відіграють вирішальну роль в отриманні результату класифікації. Розрізняють натуральну класифікацію, коли за ознаку класифікації беруть істотні ознаки понять, що класифікуються, і штучну класифікацію, коли для неї використовуються несуттєві ознаки» [191]. Тобто, детальний аналіз підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР дозволяє виділити та виокремити спільні ознаки між ними, а також розподілити їх на певні групи, тобто, класифікувати їх. Виділені внаслідок аналізу спільні ознаки є тими критеріями, за якими відбувається класифікація. Водночас, класифікація має досить суб'єктивний характер, тому проводити розподіл підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можливо за багатьма критеріями.

Враховуючи положення чинного Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань», нормативно-визначеними підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності (ст. 25) є:

- 1) невиконання чи неналежне виконання обов'язків;
- 2) незаконне розголошення інформації з обмеженим доступом, що стала відома працівнику у зв'язку з виконанням ним своїх повноважень;
- 3) перевищення своїх повноважень, якщо таке перевищення не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення;
- 4) публічне висловлювання, що є порушенням презумпції невинуватості;

5) негативні результати перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника;

6) порушення правил професійної етики;

7) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або неправомірних особистих інтересах інших осіб;

8) інші підстави, передбачені Законом України «Про державну службу» для працівників ДБР, які є державними службовцями, Дисциплінарним статутом Національної поліції України для працівників ДБР, які є особами рядового і начальницького складу, та КЗпП України (ч. 4 ст. 25 Закону) [53].  
Всі ці нормативно закріплені підстави дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід закономірно вважати дисциплінарними проступками. Однак у наведеному переліку відсутня зокрема така підстава, як «порушення Присяги осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, яке є одним із найтяжчих дисциплінарних проступків». Слід нагадати, що згідно зі статтею 14-1 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань», Присяга осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань – це офіційно та публічно взяте на себе працівником ДБР зобов'язання вірно служити Українському народові, неухильно дотримуватися Конституції та інших законів України, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, бути чесним, сумлінним і дисциплінованим, зберігати державну та іншу охоронювану законом таємницю. Ймовірно це пов'язано із тим, що спеціальний Закон було доповнено ст. 14-1 на підставі Закону України від 16.05.2019 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» [192]. Проте зазначену вище підставу слід закріпити у спеціальному законодавстві, що регулює сферу діяльності ДБР.

Як зазначалось, перераховані підстави притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності закріплені у чинному законодавстві, проте можна говорити про наявність і інших критеріїв, за якими можна

класифікувати відповідні підстави. Так, в залежності від нормативно-правового регулювання можна виокремити такі:

- підстави, що визначені Законом України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»;
- підстави, що визначені Законом України від 10.12.2015 р. «Про державну службу»;
- підстави, що визначені Дисциплінарним статутом Національної поліції України;
- підстави, що визначені КЗпП України.

Підстави, що визначені Законом України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» вже наведені. Відповідно до Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу», підставами притягнення державних службовців (які є працівниками ДБР) до дисциплінарної відповідальності (ч. 2 ст. 65) є:

- 1) порушення Присяги державного службовця;
- 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців;
- 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу;
- 4) дії, що шкодять авторитету державної служби;
- 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень;
- 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку;
- 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення;
- 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця;
- 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб;

10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби;

11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення;

12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення;

15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу [58]. Варто зауважити на наявності серед цих підстав «порушення Присяги державного службовця», на відміну від положень Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань».

Водночас, слід враховувати, що в переліку діянь, які можна вважати дисциплінарним проступком, не зазначено таких, які можуть бути безпосередньо пов'язані з корупцією або які призвели до вчинення корупційного правопорушення. На працівників ДБР поширюється дія Закону України від 14.10.2014 р. «Про запобігання корупції» [193] (ч. 1 ст. 65-1 Закону), а отже особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права

обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку (ч. 2 ст. 65-1 Закону).

Дисциплінарний статут Національної поліції України, у свою чергу, не містить розширеного переліку підстав, за яких працівник ДБР може бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності, лише подається визначення поняття «дисциплінарний проступок».

КЗпП України також досить стисло визначає підставу притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема як «порушення трудової дисципліни». Таким чином, з урахуванням нормативно-правових актів, які застосовуються для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, можна відзначити розмаїття відповідних підстав, однак це може ускладнювати процедурні аспекти дисциплінарного провадження, що вимагає належної уніфікації всіх підстав у єдиному нормативно-правовому акті з питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

*В залежності від статусу суб'єкта, який вчинив дисциплінарний проступок, можна виокремити такі підстави:*

- підстави, які поширюються на всіх працівників ДБР;
- підстави, які поширюються на осіб рядового і начальницького складу;
- підстави, які поширюються на державних службовців-працівників ДБР;
- підстави, що поширюються на осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР.

*В залежності від предметного спрямування, до підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можна віднести:*

- підстави службового спрямування (невиконання чи неналежне виконання обов'язків, перевищення своїх повноважень,);

- підстави інформаційного спрямування (розголошення інформації з обмеженим доступом, публічне висловлювання);

- підстави етичного спрямування (негативні результати перевірки на добросовісність, порушення правил професійної етики, використання повноважень в особистих інтересах) тощо.

*В залежності від факту настання правових наслідків, підстави притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можна класифікувати на:*

- підстави, що спричинили застосування дисциплінарних стягнень;
- підстави, що не спричинили застосування дисциплінарних стягнень.

*Залежно від форми вини працівника ДБР, можна виокремити:*

- підстави, що виникли умисно;
- підстави, що виникла з необережності.

*Залежно від зовнішнього прояву дій працівника ДБР, підстави притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можуть мати наступний вигляд:*

- підстави у вигляді активних дій;
- підстави у вигляді бездіяльності.

Наведений перелік критеріїв класифікації підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності не є вичерпним, оскільки в конкретних ситуаціях можуть мати місце і інші критерії, які мають правове значення для застосування певного дисциплінарного стягнення [194]. Таким чином, підставами для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є сукупність протиправних, винних, шкідливих дій чи бездіяльності, що посягають на встановлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за які до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Класифікація підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР має важливе наукове і практичне значення, вона направлена на упорядкування

системи відповідних підстав, а також відображає їх комплексність. Проводити розподіл підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можливо за багатьма критеріями.

### **3.2. Порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками Державного бюро розслідувань**

Проведення службового розслідування є однією зі стадій притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, адже дисциплінарне провадження характеризується ознакою стадійності, тому що охоплює декілька позицій (порушення дисциплінарної справи або ініціювання дисциплінарного провадження, службове розслідування, прийняття рішення про притягнення до відповідальності, оскарження рішення про притягнення до відповідальності, виконання рішення).

Особливості проведення службових розслідувань визначені Наказом ДБР «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань» від 14.01.2020 р. № 9 [113], зі змінами, затвердженими Наказом ДБР від 10.11.2020 р. № 685 [128] (далі – Інструкція). Цей нормативно-правовий документ визначає особливості оформлення службових розслідувань, реалізації прийнятих за ними висновків, поширює свою дію на процедуру проведення службових розслідувань стосовно працівників ДБР та його територіальних управлінь, зокрема щодо:

- осіб рядового та начальницького складу,
- державних службовців,
- працівників, які працюють за трудовими договорами у ДБР.

В окремих випадках можуть застосовуватись інші нормативно-правові документи щодо проведення службового розслідування, зокрема:

- Порядок організації та забезпечення режиму секретності в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 18.12.2013 р. № 939 (документ має гриф обмеження доступу) [195] – у випадках проведення службового розслідування за фактами порушення законодавства у сфері охорони державної таємниці;

- Типова інструкція про порядок ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 19.10.2016 р. № 736 [196] – у випадках проведення службового розслідування за фактами втрати документів або розголошення відомостей, які містять службову інформацію.

У кожному випадку вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, невиконання працівниками ДБР вимог Закону України від 14.10.2014 р. «Про запобігання корупції» з метою виявлення причин та умов, що сприяли їх вчиненню, службове розслідування призначається або проводиться за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції.

Якщо під час службового розслідування буде з'ясовано, що вчинене працівником ДБР правопорушення містить ознаки кримінального правопорушення, Управління внутрішнього контролю ДБР, негайно письмово повідомляє про це Директора ДБР. Службове розслідування проводиться незалежно від здійснення за тим самим фактом розслідування у кримінальному провадженні чи провадження у справі про адміністративне правопорушення.

Відповідно до енциклопедичної літератури, службове розслідування – це «діяльність в рамках дисциплінарного провадження відповідних посадових осіб щодо своєчасного, всебічного, повного і об'єктивного збору

та дослідження матеріалів за фактом дисциплінарного проступку, співробітників (працівників), або невиконання ними функціональних обов'язків» [197]. Нормативне визначення поняття службове розслідування містить ст. 14 Закону України від 15.03.2018 р. «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» – це діяльність із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського [59]. Основним завданням службового розслідування є повне, всебічне та об'єктивне з'ясування обставин вчинення правопорушень чи настання події; виявлення причин і умов, що сприяли вчиненню порушення чи настання негативних наслідків події; притягнення до відповідальності винних за вчинене правопорушення та усунення негативних наслідків тощо. В узагальненому вигляді службовим розслідуванням слід вважати встановлення всіх обставин вчинення працівником ДБР дисциплінарного проступку. Тобто це комплекс заходів, визначених законодавством, які здійснюються в межах компетенції з метою повного, всебічного та об'єктивного дослідження обставин невиконання або неналежного виконання працівниками ДБР службових обов'язків, виявлення причин і умов, що сприяли їх вчиненню, а також розробки дієвих заходів та рекомендацій, спрямованих на їх усунення.

Підставами для проведення службового розслідування є наявність даних про:

- 1) невиконання чи неналежне виконання обов'язків;
- 2) незаконне розголошення інформації з обмеженим доступом, що стала відома працівнику у зв'язку з виконанням ним своїх повноважень;
- 3) перевищення своїх повноважень, якщо таке перевищення не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення;
- 4) публічне висловлювання, що є порушенням презумпції невинуватості;
- 5) негативні результати перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника;

- 6) порушення правил професійної етики;
- 7) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або неправомірних особистих інтересах інших осіб;
- 8) недодержання законодавства про державну службу;
- 9) порушення працівником ДБР вимог, заборон або обмежень, встановлених Законом України «Про Державне бюро розслідувань»;
- 10) подію, яка сталася за участі працівника ДБР та викликала негативний суспільний резонанс;
- 11) вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення або іншого порушення Закону України «Про запобігання корупції», за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або приписом Національного агентства з питань запобігання корупції за рішенням Директора ДБР стосовно працівника центрального апарату ДБР та відповідно директора територіального управління ДБР стосовно працівника територіального управління;
- 12) виявлення порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо етичної поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, захисту викривачів або іншого порушення Закону за приписом Національного агентства з питань запобігання корупції;
- 13) порушення встановленого законом порядку і строків подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави;
- 14) реєстрацію в Єдиному реєстрі досудових розслідувань відомостей про скоєне працівником ДБР кримінальне правопорушення;
- 15) загибель або травмування працівника ДБР, самогубства або спроби самогубства працівника ДБР;
- 16) скоєння дорожньо-транспортної пригоди на службовому автомобілі ДБР, внаслідок якої загинув (ли) чи отримав (ли) тілесні ушкодження працівник ДБР або інші особи;

17) керування працівником ДБР службовим транспортним засобом у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння або відмову від проходження огляду з метою виявлення стану сп'яніння;

18) неправомірне застосування або використання працівником ДБР вогнепальної зброї, застосування спеціальних засобів або заходів фізичного впливу та інших засобів ураження, особливо коли це призвело до поранення, травмування або смерті;

19) утрату або викрадення табельної, нагородної, добровільно зданої або вилученої зброї або боєприпасів;

20) утрату або викрадення спеціальних засобів;

21) утрату або викрадення матеріалів досудового розслідування, справ оперативного обліку, речових доказів; а також тимчасово вилученого майна під час кримінального провадження;

22) розголошення конфіденційної, таємної, службової або іншої інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом, порушення режиму секретності;

23) утрату або викрадення у працівника ДБР документів, які посвідчують його належність до ДБР;

24) відмову від проходження щорічного психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа;

25) за інформацією інших правоохоронних органів;

26) отримання інформації про скоєння інших дій, які уповноважена на призначення службового розслідування особа вважатиме достатніми для його проведення, а щодо осіб рядового та начальницького складу ДБР також з підстав, визначених Дисциплінарним статутом Національної поліції України.

Службове розслідування може проводитися і в інших випадках з метою з'ясування причин та умов, що сприяли правопорушенню, та встановлення ступеня вини працівника ДБР. Тобто, можна вважати, що наведений перелік підстав проведення службового розслідування не є вичерпним.

Нормативно визначено мету проведення службового розслідування стосовно працівників ДБР. Так, службове розслідування проводиться з метою встановлення:

- неправомірних дій працівника ДБР, яким вчинено правопорушення;
- причинного зв'язку між правопорушенням, з приводу якого було призначено службове розслідування, та виконанням працівником ДБР своїх обов'язків;
- наявності або відсутності вини працівника ДБР;
- порушень нормативно-правових актів, інших актів законодавства, організаційно-розпорядчих документів тощо;
- причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушення;
- виявлення факту заподіяння матеріальної шкоди – причин виникнення шкоди, її розміру та винних осіб [113].

Порядок проведення службового розслідування щодо працівників ДБР передбачає певний алгоритм дій, які нормативно закріплені. Перш за все, мова йде про призначення службового розслідування, для чого у наявності мають бути відповідні підстави. Проведення службового розслідування стосовно працівників ДБР визначено серед обов'язків підрозділу внутрішнього контролю ДБР. У разі встановлення Управлінням внутрішнього контролю ДБР підстав, за наявності яких може бути проведене службове розслідування, відповідна доповідна (або рапорт) скеровуються Директору ДБР для прийняття рішення. Рішення про проведення службового розслідування оформлюється наказом ДБР. Такий наказ обов'язково доводиться працівнику ДБР під його особистий підпис (або керівнику структурного підрозділу ДБР або його територіального управління). Якщо особа відмовляється підписувати наказ, про факт ознайомлення з його змістом складається акт, який підписується не менше ніж двома особами, однією з яких є працівник Управління внутрішнього контролю ДБР, якого уповноважено вести службове розслідування. Наказ ДБР про проведення службового розслідування має містити:

- підставу проведення службового розслідування;
- прізвище, ім'я, по батькові особи, щодо якої проводиться службове розслідування та її посаду (якщо на дату прийняття рішення така інформація невідома – зазначається структурний підрозділ центрального апарату ДБР або його територіальне управління, щодо працівників якого буде проведено службове розслідування);
- мету проведення службового розслідування;
- перелік осіб, які уповноважені на проведення службового розслідування, з числа працівників Управління внутрішнього контролю ДБР.

Стосовно строку проведення службового розслідування, то його початок визначається наказом про його призначення, а завершення – датою затвердження керівником Управління внутрішнього контролю ДБР висновку за результатами службового розслідування, підписаним особами, уповноваженими на його проведення. Якщо закінчення строку проведення службового розслідування припадає на вихідний або інший неробочий день, останнім днем строку є перший після нього робочий день.

Відповідно до Інструкції, відсторонення особи, щодо якої проводиться службове розслідування від виконання посадових чи службових обов'язків за посадою на час проведення службового розслідування є дискреційним повноваженням Директора ДБР. Таке відсторонення здійснюється на підставі наказу Директора ДБР та не може тривати більше строку, передбаченого для проведення службового розслідування. Працівник ДБР має право ознайомитись із таким наказом та отримати його копію. Якщо рішення про відсторонення від виконання посадових чи службових обов'язків стосується особи, яка займає керівну посаду, то одночасно з прийняттям такого рішення Директором ДБР покладається тимчасове виконання обов'язків за цією посадою на іншу особу. У випадку, якщо стосовно працівника ДБР складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, він може бути відсторонений від виконання посадових чи службових обов'язків

за посадою до закінчення розгляду справи судом. Якщо працівник ДБР перебуває у службовому відрядженні та щодо нього видано наказ про відсторонення від виконання посадових чи службових обов'язків за посадою, він підлягає негайному відкликанню зі службового відрядження. Під час відсторонення працівник ДБР зобов'язаний перебувати на робочому місці, визначеному Директором ДБР, відповідно до правил внутрішнього службового (трудового) розпорядку та сприяти проведенню службового розслідування. В окремих випадках за рішенням Директора ДБР на період відсторонення особи від виконання посадових чи службових обов'язків за посадою у нього вилучаються службове посвідчення, табельна вогнепальна зброя та спеціальні засоби. Припиняється відсторонення в день видання Директором ДБР наказу про допуск до виконання службових обов'язків за займаною посадою. Копії наказів ДБР про усунення особи від виконання посадових чи службових обов'язків за посадою на період проведення службового розслідування та про поновлення виконання службових обов'язків долучаються до матеріалів службового розслідування [113].

Слід зазначити, що відповідно до Наказу ДБР «Про внесення змін до Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань» від 16.02.2021 р. № 109 [198], за особою, яку відсторонено, на період її відсторонення зберігається посадовий оклад, доплата за спеціальне звання чи ранг державного службовця, доплата за вислугу років, доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці. У разі припинення у встановленому порядку доступу до державної таємниці у ДБР особі, яку відсторонено, доплата за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, не виплачується. Варто зауважити, що у Інструкції одночасно застосовуються два поняття «відсторонення» та «усунення», при цьому не пояснюється їх зміст та співвідношення, що вимагає уніфікації термінології задля попередження неоднозначності застосування та можливих зловживань.

Наступний етап полягає у безпосередньому проведенні службового розслідування, яке покладається на Управління внутрішнього контролю ДБР. Керівник зазначеного Управління контролює хід службового розслідування. Службове розслідування проводиться за фактом вчинення правопорушення, двічі за одним і тим же фактом службове розслідування не проводиться. У разі необхідності до проведення службового розслідування можуть залучатись працівники інших структурних підрозділів ДБР з урахуванням їх професійних навиків, досвіду та кваліфікаційного рівня. Проте, відповідно до Інструкції, «залучення до проведення службового розслідування безпосередніх керівників або підлеглих особи, стосовно якої призначено розслідування, а також інших осіб, що можуть бути зацікавленими у результатах такого розслідування, не допускається. Як фахівець, до проведення службового розслідування може залучатись будь-яка особа, яка володіє науковими, технічними та іншими спеціальними знаннями, для надання висновку, консультації, роз'яснення по суті предмета службового розслідування та, у разі потреби, має відповідну форму допуску до відомостей, що становлять державну таємницю» [113]. Окрім того, Інструкцією встановлені строки для службового розслідування, зокрема воно «має бути завершено протягом одного місяця з дня його призначення. Однак у разі необхідності за вмотивованим поданням керівника Управління внутрішнього контролю ДБР зазначений строк може бути продовжено Директором ДБР, але не більше як на один місяць. Час тимчасової втрати працездатності особи, стосовно якої проводиться службове розслідування, її перебування на лікуванні, у відпустці, службовому відрядженні або відсутності з інших документально підтверджених причин до строку проведення службового розслідування не зараховується» [113].

Проведення службового розслідування стосовно конкретного працівника ДБР певним чином зобов'язує до вчинення окремих дій і всіх інших працівників. Так, кожен працівник ДБР відповідно до своїх повноважень зобов'язаний сприяти проведенню службового розслідування.

Працівники ДБР зобов'язані надавати письмові пояснення по суті предмета службового розслідування та поставлених їм питань, документи чи матеріали, засвідчені належним чином. Забороняється втручання будь-яких осіб у перебіг службового розслідування з метою перешкоджання його об'єктивному та повному проведенню або впливу на остаточне рішення. У випадку виникнення подібних фактів, Управління внутрішнього контролю ДБР має повідомити про це Директора ДБР. У разі виявлення під час службового розслідування інших правопорушень, не пов'язаних з предметом розслідування, Управління внутрішнього контролю ДБР діє відповідно до чинного законодавства [113]. Таким чином, слід відзначити закріплений нормативно обов'язок працівників ДБР сприяти проведенню службового розслідування із одночасним встановленням заборони втручатися у проведення такого розслідування.

Інструкцією закріплено перелік прав і обов'язків Управління внутрішнього контролю ДБР (як суб'єкта який проводить службове розслідування) та прав працівника ДБР (суб'єкта стосовно якого проводиться службове розслідування). Враховуючи, що повноваження Управління внутрішнього контролю ДБР вже було проаналізовано (під час характеристики його правового статусу), то слід приділити увагу правам особи, щодо якої проводиться службове розслідування, зокрема серед них:

- знати підстави проведення службового розслідування;
- ознайомлюватись зі своїми правами та обов'язками під час проведення службового розслідування;
- відмовитися давати будь-які пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом;
- давати усні та письмові пояснення, подавати документи, які стосуються службового розслідування, вимагати опитування (додаткового опитування) осіб, які були присутні під час вчинення правопорушення або яким відомі обставини, що стосуються правопорушення;

- порушувати клопотання про витребування та долучення нових документів, інших матеріальних носіїв інформації;
- висловлювати письмові зауваження та пропозиції щодо проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які його проводять;
- за письмовим рапортом (клопотанням, заявою) ознайомлюватися з висновком службового розслідування після його затвердження в установленому порядку, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, та висловлювати письмові зауваження.

Завершальний етап службового розслідування характеризується оформленням результатів. За результатами службового розслідування складається окремий документ – висновок службового розслідування, який підписується особами, які його проводили, а затверджується керівником Управління внутрішнього контролю. Зазначений висновок має містити відомості про:

- осіб, які проводили службове розслідування, а також залучених фахівців;
- підстави для проведення службового розслідування, продовження його строку;
- факти і суть подій (обставини, час, місце, спосіб, наслідки тощо), які стали підставою для проведення службового розслідування, оцінка результатів службової діяльності такої особи;
- посада, прізвище, ім'я та по батькові, рік народження, освіта, стаж державної служби чи служби на посаді особи начальницького складу (прирівняний до вказаного стаж служби), щодо якої проводиться службове розслідування, термін перебування на останній посаді в ДБР;
- положення законів чи інших нормативно-правових або розпорядчих актів, які було порушено;

- документи та обставини, які підтверджують чи спростовують зазначені факти і події, та можуть свідчити про наявність або відсутність у діях працівника ДБР правопорушення або дисциплінарного проступку;
- наявність (відсутність) причинного зв'язку між дисциплінарним проступком (дією чи бездіяльністю), з приводу якого проводилося службове розслідування, та його наслідками;
- зауваження, заперечення і клопотання працівника ДБР, стосовно якого проводилось службове розслідування, обґрунтована інформація про їх відхилення чи задоволення;
- відомості про наслідки (їх тяжкість) дій або бездіяльності особи, які були підставою для проведення службового розслідування, розмір заподіяної матеріальної шкоди та вину особи;
- причини та умови, що призвели до подій, які були підставою для проведення службового розслідування;
- обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність особи, щодо якої вирішується питання про притягнення до відповідальності, та її службова характеристика;
- інші відомості, необхідні для прийняття рішення за результатом розгляду матеріалів службового розслідування.

Враховуючи положення Інструкції, «якщо за результатами службового розслідування інформацію, що стала підставою для його призначення, спростовано, або інформацію про вчинення особою дисциплінарного проступку не підтверджено, про це зазначається у висновку з посиланням на відповідні матеріали та документи. Висновок з матеріалами службового розслідування належать до службової інформації, доступ до якої обмежується згідно із чинним законодавством. За наявності у висновку службового розслідування інформації з обмеженим доступом, такому висновку надається відповідний гриф секретності або обмеження доступу. Висновок підписується особами, які проводили службове розслідування та подається на розгляд і затвердження керівнику Управління внутрішнього

контролю ДБР разом з усіма матеріалами розслідування, у тому числі письмовими зауваженнями, запереченнями і клопотаннями особи, щодо якої воно проводилось. Знімати копії з висновку чи матеріалів службового розслідування до затвердження висновку у відповідному порядку, забороняється» [113].

Матеріали за результатами проведеного службового розслідування повинні містити такі відомості:

- опис матеріалів;
- інформаційну довідку з викладенням обставин щодо вчинення працівником дисциплінарного проступку;
- матеріали та висновки службового розслідування;
- характеристику особи, щодо якої проводилось службове розслідування, складену його безпосереднім керівником, та інші відомості, що характеризують працівника;
- відомості щодо наявності чи відсутності дисциплінарних стягнень;
- пояснення особи, щодо якої проводилось службове розслідування, з приводу обставин, які стали підставою для його проведення;
- пояснення безпосереднього керівника особи, щодо якої проводилось службове розслідування, з приводу обставин, які стали підставою для його проведення;
- пояснення інших осіб, яким відомі обставини, що стали підставою для проведення службового розслідування;
- належним чином завірені копії документів і матеріалів, що підтверджують та/або спростовують факт вчинення дисциплінарного проступку.

Після затвердження висновку Управління внутрішнього контролю ДБР у п'ятиденний строк передає до Дисциплінарної комісії ДБР усі зібрані матеріали. Це необхідно для вивчення матеріалів Дисциплінарною комісією і підготовки нею висновку щодо наявності чи відсутності у діях працівника

ДБР ознак дисциплінарного проступку. Таким чином, враховуючи нормативні положення, порядок службового розслідування стосовно працівників ДБР охоплює наступні етапи: 1) встановлення підстав для проведення (покладається на Управління внутрішнього контролю ДБР); 2) прийняття рішення про проведення (покладається на Директора ДБР, оформлюється наказом); 3) відсторонення особи, щодо якої проводиться службове розслідування від виконання посадових чи службових обов'язків (за потреби); 4) безпосередньо проведення службового розслідування (всебічне дослідження предмету розслідування); 5) оформлення результатів службового розслідування і передання їх до Дисциплінарної комісії ДБР.

### **3.3. Види і порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників Державного бюро розслідувань**

Під час проходження служби в ДБР, важливе місце посідає вирішення питань щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, адже встановлення і забезпечення дисципліни правоохоронних органів усіх рівнів є невід'ємною складовою ефективного публічного адміністрування. Наслідком вчинення дисциплінарного проступку є застосування заходів дисциплінарного примусу, що виражається в дисциплінарних стягненнях. Зважаючи на те, що дисциплінарні стягнення є тими негативними наслідками для працівників ДБР, які до них застосовуються за вчинення дисциплінарного проступку, їх детальне вивчення і законодавча регламентація є вкрай важливими для розвитку і удосконалення засад державної служби в ДБР, а також для забезпечення прав і свобод працівників ДБР.

Спеціальне законодавство, що визначає правовий статус працівників ДБР та особливості притягнення їх до дисциплінарної відповідальності

(Закон України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань») не містить поняття «дисциплінарне стягнення, що застосовується до працівника ДБР», а також переліку таких стягнень. Тому варто визначитись із поняттям, видами, нормативним регулювання та порядком застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР.

Етимологічно слово «стягнення» означає: «1) дія за значенням стягти, стягнути, стягати; 2) покарання за невиконання або порушення чого-небудь та «заходи впливу» (дії, які певні особи виявляють стосовно іншої особи або її поведінки)» [199, с. 79]. Ю.С. Шемшученко вважає, що дисциплінарне стягнення – це «захід правового впливу щодо порушників трудової дисципліни» [200, с. 194]. Тобто, в узагальненому вигляді, дисциплінарне стягнення, що застосовується до працівника ДБР є формою реагування керівництва на порушення службової дисципліни або порядку виконання службових обов'язків.

Враховуючи нормативні положення щодо правил регулювання трудових відносин працівників ДБР (ч. 5,6 ст. 14 Закону України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), під час характеристики дисциплінарних стягнень, що застосовується до працівників ДБР, варто брати до уваги положення наступних нормативно-правових актів:

- Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу» (для працівників ДБР, які мають статус державних службовців);
- Закону України від 15.03.2018 р. «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» (для осіб рядового і начальницького складу ДБР);
- КЗпП України (для відповідних категорій працівників ДБР).

Законодавством про державну службу не визначено поняття «дисциплінарне стягнення», однак подано їх перелік. Так, за результатами дисциплінарного провадження до працівника ДБР можуть бути застосоване одне із видів дисциплінарних стягнень, передбачених ст. 66 Закону України від 10.12.2015 р. «Про державну службу», а саме:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службову відповідність;

4) звільнення з посади [58]. При цьому дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця. Під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування заподіяної шкоди, попередню поведінку державного службовця та його ставлення до виконання посадових обов'язків [65, с. 528]. Окрім того, законодавством про державну службу встановлюється перелік обставин, що обтяжують та пом'якшують відповідальність державного службовця. Також варто враховувати, що «за кожне порушення службової дисципліни накладається лише одне дисциплінарне стягнення; дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності державного службовця на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, під час перебування його у відпустці або у відрядженні. Дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також не застосовується, якщо минув один рік після його вчинення» [58]. Такі положення можна вважати загальними правилами накладання дисциплінарних стягнень.

Н.М. Вапнярчук, досліджуючи правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні виділяє основні ознаки дисциплінарних стягнень: «а) відносна визначеність; б) особистий характер, оскільки вони впливають на суспільне становище суб'єкта, до якого вони застосовуються, а підлягаючий дисциплінарному стягненню порушник трудової дисципліни знаходиться в стані покарання протягом певного часу; в) альтернативність заходів, що дає можливість вибору між різними видами

стягнень; г) кумулятивність, що поруч із заходом дисциплінарного стягнення допускає застосовувати заходи дисциплінарного впливу» [201, с. 11]. На думку вченої, чинна система дисциплінарних стягнень, що застосовується до державних службовців, в основному пов'язана з моральним впливом на правопорушника й може бути охарактеризована як недостатньо різнобічна й малоефективна. Цілком виправдано вважає постановку питання про розширення переліку дисциплінарних стягнень, включення до нього тих, що мають матеріальну спрямованість, перешкоджають кар'єрному росту службовця. Пропонує диференціювати дисциплінарні стягнення на основні й додаткові. У цілому таке розширення допоможе підвищити ефективність вжиття заходів дисциплінарної відповідальності, а також сприятиме індивідуалізації застосовуваних дисциплінарних стягнень. Автором наголошується, що існуючі стягнення до державних службовців потребують не тільки свого доповнення, а й визначення понятійного складника кожного з них, а також указівок обсягу правових наслідків, що настають у результаті їх використання. Також підкреслюється, що існує необхідність у встановленні відповідності між дисциплінарним проступком і дисциплінарним стягненням [201, с. 11]. Ймовірно, мова йде про дотримання принципу співмірності.

Звертаючись до положень Закону України від 15.03.2018 р. «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», варто наголосити, що він містить поняття «дисциплінарне стягнення», зокрема у ст. 13 відповідного Закону передбачено: «дисциплінарне стягнення є засобом підтримання службової дисципліни, що застосовується за вчинення дисциплінарного проступку з метою виховання поліцейського, який його вчинив, для безумовного дотримання службової дисципліни, а також з метою запобігання вчиненню нових дисциплінарних проступків. Дисциплінарне стягнення має індивідуальний характер та не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони» [59]. Так, для осіб рядового і

начальницького складу ДБР можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) попередження про неповну службову відповідність;
- 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь;
- 6) звільнення з посади;
- 7) звільнення із служби [59]. Застосування інших видів дисциплінарних

стягнень забороняється.

Зауваження є найбільш незначним стягненням, що накладається за неістотні недоліки по службі й порушення дисципліни (наприклад, порушення правила носіння форменого одягу). Сутність зауважень полягає у вказівці на недоліки по службі або порушення дисципліни, з метою звернення його уваги на це та усунення такого недоліку, а також щоб попередити повторні порушення або попередити більш важкі. Зауваження, як стягнення, іноді важко відрізнити від тих зауважень, що робить керівник співробітників в процесі роботи. Останнє не є стягненням. Зауваження буде вважатися стягненням лише тоді, коли воно оголошено письмово в наказі або в усній формі, але офіційно. Варто погодитись із точкою зору про те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Догана та сувора догана є видами стягнення, що є заходами особистого немайнового характеру і полягають у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Попередження про неповну службову відповідність застосовується тільки за систематичне неналежне виконання службових повноважень або одноразове грубе порушення службової

дисципліни, які були виявлені в ході проведення службового розслідування. Головною метою застосування такого виду стягнення є забезпечення у подальшому виконання особою своїх службових обов'язків належним чином. Крім того, такий вид стягнень може стати передумовою для звільнення працівника, або позбавлення його премій, надбавок, тощо. Пониження у спеціальному званні на один ступінь. Особі, пониженій у спеціальному званні на один ступінь, строк вислуги для присвоєння чергового спеціального звання починає обраховуватися з дня видання наказу по особовому складу про пониження в попередньому спеціальному званні на один ступінь.

*Звільнення з посади.* Застосовується до співробітників, як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни або серйозні помилки в роботі, так і за менш грубі, але такі, що систематично вчиняються, дисциплінарні проступки. Визначаючи такий вид стягнення законодавець передбачив, що працівника не буде звільнено зі служби, тобто його буде переведено в інший структурний підрозділ з нижчою посадою, посадовим окладом тощо.

*Звільнення із служби,* тобто повне розірвання з особою службово-трудова правовідносин. Поліцейський, звільнений з поліції за вчинення дисциплінарного проступку, не може бути прийнятий на службу до поліції протягом трьох років з дня виконання наказу про звільнення [202, с. 16-17]. Варто зауважити, що «дисциплінарне стягнення накладається особою (керівником) або органом, який призначив (які мають право призначати) на посаду особу, яка вчинила службове проступок у межах передбачених ст. 13 Дисциплінарного статуту Національної поліції України. Стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення накладається прямим начальником в усній (зауваження, догана) або письмовій формі. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення, із зазначенням мотивів його застосування, оголошується (повідомляється) працівникові, підданому

стягненню, під розписку. Зміст Наказу оголошується особовому складу органу поліції» [202, с. 11].

Загальне трудове законодавство передбачає лише два види дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення [52].

Такий обмежений перелік стягнень часто піддається критиці у науковій літературі, наприклад Н.М. Хуторян зауважує, що «законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише двома дисциплінарними стягненнями є недоліком законодавства про працю. Це не дозволяє роботодавцю правильно вибрати одне з дисциплінарних стягнень, яке б відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особливостям особи порушника» [203, с. 107]. Проте в наявності і позиції з приводу того, що застосування дисциплінарних стягнень не має бути метою керівництва, тому і немає потреби в їх широкому розмаїтті.

Таким чином, з урахуванням проведеного аналізу нормативно-правових актів, можна зробити висновок, що вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника ДБР залежить від правового статусу такого працівника, зокрема:

1) до працівників ДБР, які мають статус державних службовців застосовуються такі стягнення:

- зауваження;
- догана;
- попередження про неповну службову відповідність;
- звільнення;

2) до осіб рядового і начальницького складу ДБР:

- зауваження;
- догана;

- сувора догана;
- попередження про неповну службову відповідність;
- пониження у спеціальному званні на один ступінь;
- звільнення з посади;
- звільнення зі служби;

3) до працівників ДБР, які не мають статусу державного службовця і не належать до осіб рядового і начальницького складу ДБР:

- догана;
- звільнення.

Слід відмітити досить широке розмаїття дисциплінарних стягнень і низку нормативно-правових актів, які регулюють відповідні відносини, тому доцільним вбачається вирішення питання про узагальнення всіх видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників ДБР в єдиному нормативно-правовому акті.

Спеціального нормативно-правового акту, який би визначав детально порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР немає, його можна простежити на підставі аналізу окремих норм спеціального закону та підзаконних нормативно-правових актів. Позитивним прикладом узагальнення норм щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності може стати Порядок здійснення дисциплінарного провадження, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1039 [178], який визначає процедуру здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців. Відповідно до вказаного документу, процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає:

- прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження;
- формування дисциплінарної комісії та її склад;
- визначення повноважень дисциплінарної комісії;
- визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії;
- формування дисциплінарної справи;

- прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи.

Порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР так само має стадійний характер, тому можна запропонувати виокремлювати певні етапи.

*Перший етап* характеризується утворенням Дисциплінарної комісії ДБР для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР. Склад такої комісії нараховує п'ять осіб, троє з яких визначаються Радою громадського контролю при ДБР, двоє – Директором ДБР. Склад та положення про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань затверджуються Директором Державного бюро розслідувань. Загалом, ідея запровадження інституту дисциплінарної комісії полягає у мінімізації суб'єктивного впливу у процес притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності і визначення виду дисциплінарного стягнення. Про створення Дисциплінарної комісії видається наказ ДБР. Дисциплінарна комісія має повно, всебічно та об'єктивно дослідити всі обставини, що стали підставою для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР.

*Другий етап* полягає у складанні Дисциплінарною комісією ДБР висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності. Такий висновок складається на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю. За результатами складання висновку, Дисциплінарна комісія ДБР визначає рекомендований вид дисциплінарного стягнення, який слід застосувати до працівника ДБР. Під час визначення рекомендованого виду дисциплінарного стягнення, Дисциплінарна комісія ДБР повинна враховувати ступінь вини працівника ДБР, тяжкість вчиненого ним проступку, а також чи застосовувались до нього раніше дисциплінарні стягнення. Висновок Дисциплінарної комісії ДБР складається у письмовій формі і повинен містити «вердикт» про:

1) наявність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення;

2) відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку.

Окрім того, нормативно визначено обов'язкові складові елементи висновку Дисциплінарної комісії ДБР про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР, щодо якого вирішувалось питання про притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а саме:

- склад членів Дисциплінарної комісії, присутніх на її засіданні;
- прізвище, ім'я, по батькові, посаду, рік народження, освіту, вислугу років, стаж державної служби працівника ДБР, щодо якого вирішувалось питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- характер та обставини вчинення дисциплінарного проступку, факти і суть подій, які стали підставою для проведення службового розслідування, оцінку результатів службової діяльності працівника ДБР, види заохочення та дисциплінарної відповідальності;
- заяви, клопотання, пояснення, зауваження працівника ДБР, щодо якого вирішується питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- ступінь вини працівника ДБР, щодо якого вирішувалось питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності, та тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку;
- причини та умови, що призвели до вчинення дисциплінарного проступку;
- підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;
- документи та обставини, що можуть свідчити про відсутність в діях дисциплінарного проступку;
- рекомендований вид дисциплінарного стягнення;

- обставини, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР, щодо якого вирішувалося питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності;

- обґрунтовані пропозиції щодо усунення причин, умов та наслідків вчинення таким працівником ДБР дисциплінарного проступку та щодо притягнення у разі потреби винних осіб до відповідальності згідно з чинним законодавством;

- інші відомості, необхідні для прийняття рішення щодо працівника ДБР, стосовно якого вирішувалось питання дисциплінарної відповідальності.

Тут слід зазначити, що перелік обставин, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР не визначений спеціальним законодавством, тому, звертаючись до законодавства про державну службу, можна визначити, що обставинами, що пом'якшують відповідальність є:

1) усвідомлення та визнання своєї провини у вчиненні дисциплінарного проступку;

2) попередня бездоганна поведінка та відсутність дисциплінарних стягнень;

3) високі показники виконання службових завдань;

4) вжиття заходів щодо попередження, відвернення або усунення настання тяжких наслідків, які настали або можуть настати в результаті вчинення дисциплінарного проступку, добровільне відшкодування заподіяної шкоди;

5) вчинення проступку під впливом погрози, примусу або через службову чи іншу залежність;

6) вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника.

Обставинами, що обтяжують відповідальність, є:

1) вчинення дисциплінарного проступку у стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або токсичних засобів;

2) вчинення дисциплінарного проступку повторно, до зняття в установленому порядку попереднього стягнення;

3) вчинення проступку умисно на ґрунті особистої неприязні до іншого державного службовця, у тому числі керівника, чи помсти за дії чи рішення щодо нього;

4) вчинення проступку умисно з мотивів неповаги до держави і суспільства, прав і свобод людини, окремих соціальних груп;

5) настання тяжких наслідків або заподіяння збитків внаслідок вчинення дисциплінарного проступку.

До того ж, слід закріпити у спеціальному законі, що пояснення працівника ДБР, щодо якого застосовується дисциплінарне стягнення надається у письмовій формі, воно має відображати час, місце, обставини та причини вчинення ним дисциплінарного проступку, його усвідомлення чи заперечення провини, а також інші питання, які мають значення у справі. Відмова надати пояснення оформляється відповідним актом і не перешкоджає здійсненню Дисциплінарною комісією своїх повноважень та накладенню дисциплінарного стягнення.

*Третій етап* – це безпосередньо накладання дисциплінарного стягнення на працівника ДБР на підставі рішення дисциплінарної комісії. Так, на працівника центрального апарату ДБР таке стягнення накладається Директором ДБР; а на працівника територіального управління – директором відповідного територіального управління ДБР. Для реалізації цього етапу висновок Дисциплінарної комісії ДБР протягом п'яти робочих днів після його прийняття має бути поданий для вжиття заходів у межах повноважень:

- Директору ДБР щодо працівника центрального апарату ДБР, директора територіального управління ДБР, заступників директора територіального управління ДБР та осіб, яких призначає Директор ДБР;

- директору територіального управління ДБР щодо працівника відповідного територіального управління (крім осіб, яких призначає Директор ДБР).

Після передання висновку Дисциплінарної комісії, матеріали службового розслідування та інформаційна довідка з резолютивною

частиною прийнятого рішення передаються до Управління внутрішнього контролю протягом п'яти робочих днів. Рішення про призначення дисциплінарного стягнення має містити дату його прийняття, відомості про працівника ДБР, стислий виклад обставин справи, вид дисциплінарного проступку і його юридична кваліфікація, вид застосованого дисциплінарного стягнення. Працівнику ДБР має бути видано під розписку належним чином завірена копія наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження не пізніше наступного робочого дня після прийняття відповідного рішення.

*Четвертий етап* не є обов'язковим, носить факультативний характер, адже пов'язаний із оскарженням рішення про застосування дисциплінарного стягнення (у випадку необхідності, або наявності підстав). Порядок оскарження залежить від суб'єкта прийняття рішення про застосування дисциплінарного стягнення, зокрема:

- рішення директора територіального управління Державного бюро розслідувань про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржено до Директора Державного бюро розслідувань або безпосередньо до суду;

- рішення Директора Державного бюро розслідувань про накладання дисциплінарного стягнення може бути оскаржено безпосередньо до суду. Проте спеціальним законодавством про ДБР не встановлено строку на оскарження, тому, враховуючи положення законодавства про державну службу, можна вважати, що скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання працівником ДБР копії наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Останній, *п'ятий етап* полягає у виконанні рішення про застосування дисциплінарного стягнення. Тут слід наголосити на відсутності норми, яка б визначала строк дії дисциплінарного стягнення. Застосовуючи за аналогією норму законодавства про державну службу, варто враховувати, що якщо протягом року після накладення дисциплінарного стягнення до працівника

ДБР не буде застосоване нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник ДБР не вчинив нового дисциплінарного проступку і виявив себе сумлінним службовцем, дисциплінарне стягнення стосовно нього може бути знято до закінчення року, протягом якого воно було накладено, але не раніше ніж через шість місяців з дня накладення дисциплінарного стягнення. Право на дострокове зняття дисциплінарного стягнення належить суб'єкту призначення, що його застосував.

Застосування дисциплінарного стягнення може впливати на проходження служби працівником ДБР, наприклад, особа рядового та начальницького складу, яка має дисциплінарне стягнення, не може бути призначена на вищу посаду. Проте, варто зауважити, що у Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань» відсутня норма, яка б фіксувала, що «заохочення не застосовуються до працівника ДБР протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення».

Отже, вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника ДБР залежить від правового статусу такого працівника, зокрема:

1) до працівників ДБР, які мають статус державних службовців застосовуються такі стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службову відповідність; звільнення; 2) до осіб рядового і начальницького складу ДБР: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з посади; звільнення зі служби; 3) до працівників ДБР, які не мають статусу державного службовця і не належать до осіб рядового і начальницького складу ДБР: догана; звільнення.

Порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР охоплює такі етапи: 1) утворення Дисциплінарної комісії ДБР для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 2) складання Дисциплінарною комісією ДБР на підставі службового

розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю, висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення; 3) накладання дисциплінарного стягнення на працівника ДБР на підставі рішення Дисциплінарної комісії (на працівника центрального апарату ДБР – Директором ДБР; на працівника територіального управління – директором відповідного територіального управління ДБР); 4) оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення (у випадку необхідності, або за наявності підстав). Рішення директора територіального управління Державного бюро розслідувань про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржено до Директора ДБР або безпосередньо до суду. Рішення Директора ДБР про накладання дисциплінарного стягнення може бути оскаржено безпосередньо до суду; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

#### **3.4. Шляхи вдосконалення адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань**

Враховуючи відносно нетривалий строк існування такого державного правоохоронного органу, на який покладаються завдання щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його компетенції, як ДБР, нещодавнє «перезавантаження» системи ДБР, а також відсутність усталеної практики притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, слід звернути увагу на шляхи вдосконалення адміністративно-правового регулювання у відповідній сфері. Так, можна вести мову про те, що

вітчизняне законодавство (частиною якого є і те, що визначає особливості притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності) є сферою, яка потребує вдосконалення і поліпшення. Під час при підготовці проєктів нормативно-правових актів, спрямованих на покращення існуючого стану, усунення законодавчих прогалин і колізій, варто враховувати теоретичний досвід, а також наукові напрацювання в тій чи іншій сфері. Перспективи розвитку вітчизняного законодавства щодо притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності слід розглядати з урахуванням існуючих проблем та пропозицій щодо їх вирішення.

Реалізація ДБР своїх завдань і повноважень має відбуватись лише на підставах, визначених Конституцією та законами України, і передусім з метою захисту прав і свобод людини і громадянина. В умовах побудови європейської моделі державно-службових відносин нагальною є необхідність суттєвого підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Адже наразі це питання регулюється досить великою кількістю норм, розпорошених у різноманітних нормативно-правових актах (у законах, підзаконних актах).

Варто наголосити на досить позитивних зрушеннях у сфері адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (мова йде про утворення Дисциплінарної комісії ДБР, про затвердження положення про неї, про прийняття окремих підзаконних актів у зазначеній сфері тощо), однак варто сказати, що в наявності ще низка проблем, вирішення яких є нагальним і необхідним. Акумулюючи результати дослідження, викладені у попередніх розділах, слід навести перелік таких проблем:

- відсутність у спеціальному законі (Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), або у іншому нормативно-правовому акті визначення основних понять, які мають значення для притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності («дисциплінарна

відповідальність працівника ДБР», «дисциплінарний проступок працівника ДБР», «дисциплінарне стягнення» тощо);

- відсутність серед підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР такої як «порушення Присяги осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань», яку цілком можна визнати одним із найтяжчих дисциплінарних проступків»;

- відсутність чітко закріпленого переліку обставин, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР у спеціальному законодавстві;

- застосування у підзаконних нормативно-правових актах одночасно двох понять по відношенню до працівників ДБР («відсторонення» та «усунення»), без пояснення їх змісту та співвідношення, що вимагає уніфікації термінології задля попередження неоднозначності застосування та можливих зловживань;

- відсутність положення, яке б визначало, що «протягом строку застосування до працівника ДБР дисциплінарного стягнення, заохочення до нього не застосовуються»;

- законодавством про ДБР не встановлено строку на оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення тощо.

У наукових працях, присвячених одній із важливих проблем адміністративно-правової науки – вдосконаленню законодавства про дисциплінарну відповідальність державних службовців, до яких відносяться зокрема й працівники ДБР, висловлюються різні точки зору з приводу того, якими новими актами законодавства мають регулюватися відносини щодо реалізації заходів дисциплінарної відповідальності у державній службі та якими мають бути система дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування. Так, А.О. Нечитайленко, звертаючи увагу на зазначену проблематику, наголошує, що ці відносини мають регулюватися нормами, які були б кодифіковані і містилися в одному законодавчому акті в – Дисциплінарному статуті державного службовця [204]. У результаті аналізу

чинного законодавства та положень підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюється дисциплінарна відповідальність працівників ДБР, можна зробити висновок, що для вдосконалення правових засад притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності необхідно прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би визначав всі особливості кожного етапу притягнення до дисциплінарної відповідальності ДБР. Таким актом може стати Дисциплінарний статут ДБР. Такої ж думки дотримується М.С. Моїсєєв, наголошуючи на тому, що «на сьогодні ще відсутній Дисциплінарний статут Державного бюро розслідувань, де повинен бути деталізований перелік видів дисциплінарних стягнень, порядок заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо, але це, швидше, обумовлене тим, що на сьогодні ДБР перебуває лише на установчій стадії, а отже, зазначений підзаконний акт повинен бути прийнятий найближчим часом» [101, с. 37]. Можна спробувати охарактеризувати структуру такого нормативно-правового акту.

Так, Дисциплінарний статут ДБР за прикладом Дисциплінарного статуту Національної поліції України має бути затверджений Законом України. Він має містити розділ (перший) «Загальні положення», у якому варто визначити положення, що стосуються визначення понять («службова дисципліна», «дисциплінарна відповідальність працівника ДБР», «дисциплінарний проступок працівника ДБР», «дисциплінарне стягнення» тощо), нормативно-правової основи притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, перерахування категорій осіб (працівників ДБР), на яких поширюється Дисциплінарний статут, взаємовідносини керівників і підлеглих.

Наступний, другий розділ може стосуватись підстав дисциплінарної відповідальності, які варто визначити вичерпно і зрозуміло. Слід уніфікувати єдине поняття для застосування: «дисциплінарний проступок працівника ДБР» або «підстави притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності».

Третій розділ може бути присвячений суб'єктам, які наділені повноваженнями у сфері притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, тому що їх може бути задіяна велика кількість у відповідній процедурі, вони можуть мати власний правовий статус, можуть бути наділені різним обсягом повноважень і виконувати різні завдання на різних етапах. Серед таких суб'єктів слід назвати Директора ДБР, директора територіального управління ДБР, підрозділів внутрішнього контролю ДБР, Дисциплінарної комісії. Саме тому варто визначити завдання Директора ДБР і директора територіального управління ДБР у випадку притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, а також окремо – підрозділів внутрішнього контролю ДБР та їх роль в такому провадженні. Слід увагу приділити і такому суб'єкту як Дисциплінарна комісія ДБР, яка також має власні завдання у зазначеній сфері. Варто визначити порядок її формування, термін дії, права і обов'язки, функції, особливості прийняття і оформлення рішення, порядок взаємодії з іншими суб'єктами тощо.

Четвертий розділ може визначати порядок притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, де слід закріпити процедурні особливості притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, перерахувати етапи (стадії) притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Також варто врахувати правила відсторонення працівника ДБР від виконання своїх повноважень (на час проведення службового розслідування, наприклад). Необхідно, окрім того, передбачити вимоги до документів які складаються під час процедури притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності та права працівника, який притягається до дисциплінарної відповідальності. В цьому ж розділі варто визначити особливості проведення службового розслідування, порядок прийняття рішення за результатами розгляду справи, правила його оскарження.

Останній, п'ятий розділ, може визначати дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників ДБР, тобто містити вичерпний перелік

дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників ДБР, правила і порядок їх застосування. Також варто закріпити на нормативному рівні обставини, які обтяжують та пом'якшують дисциплінарну відповідальність працівників ДБР, строки застосування дисциплінарних стягнень та строки їх дії. Слід передбачити наслідки застосування дисциплінарних стягнень, виконання дисциплінарних стягнень та правила обліку дисциплінарних стягнень.

Окреме питання з приводу визначення положень про заохочення у Дисциплінарному статуті ДБР – можливі варіанти: 1) можна це питання врегулювати на рівні окремого нормативно-правового акту (наприклад, Нагородному кодексу, чи Кодексі про нагороди, про прийняття якого вже неодноразово зазначалося серед представників адміністративно-правової науки [205]) із поширенням його положень на працівників ДБР; 2) за допомогою зазначення відповідних положень у Дисциплінарному статуті ДБР.

Важливість Дисциплінарного статуту ДБР полягає у тому, що побудова прозорих, підзвітних для суспільства процедур притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР підвищить самостійність співробітників у прийнятті рішень, зменшить неправомірний вплив керівництва на підлеглих, зменшить корумпованість органів, що, в кінцевому рахунку, може призвести до підвищення довіри суспільства до діяльності ДБР.

Таким чином, варто відзначити низку позитивних модифікаційних процесів у сфері адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (утворення Дисциплінарної комісії ДБР, затвердження положення про Дисциплінарну комісію ДБР, прийняття окремих підзаконних актів у зазначеній сфері тощо). В той же час слід мати на увазі і наявність певних проблем, вирішення яких є нагальним і необхідним задля належного функціонування механізму притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності та попередження

вчинення дисциплінарних проступків. Для вдосконалення правових засад притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності необхідно прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би визначав всі особливості кожного етапу притягнення до дисциплінарної відповідальності ДБР (наприклад, Дисциплінарний статут ДБР).

### **Висновки до 3-го розділу**

1. Визначено, що підставами для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є сукупність протиправних, винних, шкідливих дій чи бездіяльності, що посягають на встановлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за які до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Класифікація підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР має важливе наукове і практичне значення, вона направлена на упорядкування системи відповідних підстав, а також відображає їх комплексність. Проводити розподіл підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можливо за багатьма критеріями. Перш за все, варто враховувати нормативне перерахування підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. З урахуванням аналізу нормативно-правових актів, які застосовуються для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, відзначено розмаїття відповідних підстав, і зауважено, що це може ускладнювати процедурні аспекти дисциплінарного провадження, а тому вимагає належної уніфікації всіх підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності у єдиному нормативно-правовому акті з питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

2. Службове розслідуванням за фактом порушення службової дисципліни працівниками ДБР – це встановлення всіх обставин вчинення працівником ДБР дисциплінарного проступку; комплекс заходів, визначених законодавством, які здійснюються в межах компетенції з метою повного, всебічного та об'єктивного дослідження обставин невиконання або неналежного виконання працівниками ДБР службових обов'язків, виявлення причин і умов, що сприяли їх вчиненню, а також розробки дієвих заходів рекомендацій, спрямованих на їх усунення. Порядок службового розслідування стосовно працівників ДБР охоплює наступні етапи: 1) встановлення підстав для проведення (покладається на Управління внутрішнього контролю ДБР); 2) прийняття рішення про проведення (покладається на Директора ДБР, оформлюється наказом); 3) відсторонення особи, щодо якої проводиться службове розслідування від виконання посадових чи службових обов'язків (за потреби); 4) безпосередньо проведення службового розслідування (всебічне дослідження предмету розслідування); 5) оформлення результатів службового розслідування і передання їх до Дисциплінарної комісії ДБР.

3. Вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника ДБР залежить від правового статусу такого працівника, зокрема: 1) до працівників ДБР, які мають статус державних службовців застосовуються такі стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службову відповідність; звільнення; 2) до осіб рядового і начальницького складу ДБР: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з посади; звільнення зі служби; 3) до працівників ДБР, які не мають статусу державного службовця і не належать до осіб рядового і начальницького складу ДБР: догана; звільнення. В наявності досить широке розмаїття дисциплінарних стягнень і низка нормативно-правових актів, які регулюють відповідні відносини, тому доцільним вбачається вирішення питання про узагальнення всіх видів

дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників ДБР в єдиному нормативно-правовому акті. Порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР охоплює такі етапи: 1) утворення Дисциплінарної комісії ДБР для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 2) складання Дисциплінарною комісією ДБР на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю, висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення; 3) накладання дисциплінарного стягнення на працівника ДБР на підставі рішення Дисциплінарної комісії (на працівника центрального апарату ДБР – Директором ДБР; на працівника територіального управління – директором відповідного територіального управління ДБР); 4) оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення (у випадку необхідності, або за наявності підстав). Рішення директора територіального управління Державного бюро розслідувань про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржено до Директора ДБР або безпосередньо до суду. Рішення Директора ДБР про накладання дисциплінарного стягнення може бути оскаржено безпосередньо до суду; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

4. Враховано позитивні зрушення у сфері адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (утворення Дисциплінарної комісії ДБР, затвердження положення про Дисциплінарну комісію ДБР, прийняття окремих підзаконних актів у зазначеній сфері тощо), однак в наявності ще низка проблем, вирішення яких є нагальним і необхідним. Серед них: відсутність у спеціальному законі (Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), або у іншому нормативно-правовому акті визначення основних понять, які мають значення для притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності («дисциплінарна відповідальність працівника ДБР», «дисциплінарний

проступок працівника ДБР», «дисциплінарне стягнення» тощо); відсутність серед підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР такої як «порушення Присяги осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань», яку цілком можна визнати одним із найтяжчих дисциплінарних проступків»; відсутність чітко закріпленого переліку обставин, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР у спеціальному законодавстві; застосування у підзаконних нормативно-правових актах одночасно двох понять по відношенню до працівників ДБР («відсторонення» та «усунення»), без пояснення їх змісту та співвідношення, що вимагає уніфікації термінології задля попередження неоднозначності застосування та можливих зловживань; відсутність положення, яке б визначало, що «протягом строку застосування до працівника ДБР дисциплінарного стягнення, заохочення до нього не застосовуються»; законодавством про ДБР не встановлено строку на оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення тощо. Для вдосконалення правових засад притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності необхідно прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би визначав всі особливості кожного етапу притягнення до дисциплінарної відповідальності ДБР (наприклад, Дисциплінарний статут ДБР).

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання щодо визначення реального ресурсу адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. За результатами дисертаційної роботи сформульовано такі основні висновки:

1. Визначено, що дисциплінарна відповідальність працівників ДБР – це встановлена нормами права система заходів дисциплінарного впливу, що виражається в застосуванні компетентними державними органами (їх посадовими особами) визначених законодавством дисциплінарних стягнень до працівників ДБР за вчинення дисциплінарного проступку з метою забезпечення відновлення порушених прав і свобод у сфері службових правовідносин. Вона характеризується наступними специфічними ознаками: 1) врегульована нормами адміністративного права, поряд із якими можуть застосовуватись норми трудового права, що містяться у національному законодавстві (спеціальних нормативно-правових актах, які визначають засади дисциплінарної відповідальності працівників ДБР); 2) підставою її застосування є дисциплінарний проступок; 3) полягає в застосуванні до винних спеціальних заходів дисциплінарного примусу; 4) суб'єктами, до яких застосовується є працівники ДБР (особи рядового і начальницького складу, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір (контракт) із ДБР); 5) за один дисциплінарний проступок накладається лише одне дисциплінарне стягнення; 6) дисциплінарне стягнення застосовується уповноваженим компетентним органом (посадовою особою) в порядку підлеглості (Дисциплінарна комісія ДБР); 7) порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності врегульовано спеціальними адміністративно-процесуальними нормами; 8) особа, щодо якої застосовано дисциплінарне стягнення, може оскаржити його в судовому або адміністративному порядку (вищій посадовій особі – Директору ДБР).

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника ДБР є дисциплінарний проступок, тобто протиправна винна дія чи бездіяльність працівника ДБР, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні своїх службових посадових обов'язків, недотриманні Присяги осіб рядового і начальницького складу ДБР та інших вимог, визначених законодавством для працівників ДБР та іншими нормативно-правовими актами, за яке до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

2. Внаслідок порівняння дисциплінарної відповідальності працівників ДБР з іншими видами юридичної відповідальності (адміністративною, кримінальною, цивільно-правовою) доведено самостійний, особливий, специфічний характер дисциплінарної відповідальності працівників ДБР із сукупністю власних нормативних, фактичних та процесуальних підстав, які дають можливість відрізнити види відповідальності. Особливостями дисциплінарної відповідальності працівників ДБР, які вирізняють її з-поміж інших видів юридичної відповідальності є: 1) наявність службового підпорядкування між особою яка притягає і особою, яку притягають до дисциплінарної відповідальності (на відміну від адміністративної відповідальності, де рішення приймають спеціально уповноважені на це адміністративні органи та суд, а також на відміну від кримінальної та цивільно-правової, – де також рішення виносить суд); 2) вчинення спеціального виду порушення норм – дисциплінарного проступку, який полягає у порушенні службової дисципліни або посадових обов'язків (на відміну від адміністративного правопорушення, різновидів кримінальних правопорушень, цивільно-правового делікту, завдання майнової шкоди); 3) спеціальне нормативно-правове регулювання, що здійснюється на підставі законодавства щодо функціонування ДБР, законодавства про державну службу та трудового законодавства (на відміну від адміністративного, кримінального та цивільного законодавства); 4) застосування специфічних санкцій як результату застосування відповідальності – дисциплінарних

стягнень (на відміну від адміністративних стягнень, кримінальних покарань, обов'язку відшкодувати шкоду). Ці ознаки дозволяють продемонструвати унікальний ресурс дисциплінарної відповідальності працівників ДБР та її значення для регулювання службових відносин.

3. Встановлено, що адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР – це упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань. До ознак адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР можна віднести такі: 1) це різновид правового регулювання; 2) відбувається надання правової форми відносинам між суб'єктами притягнення до дисциплінарної відповідальності та суб'єктами порушення; 3) має цілеспрямований вплив; 4) застосовуються правові засоби; 5) виражається у прийнятті органами державної влади нормативних актів, що встановлюють підстави та процедуру застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 6) проявляється у реалізації уповноваженим органом від імені держави і в публічних інтересах своїх функцій щодо конкретних суб'єктів, які притягаються до відповідальності. Відзначено превалюючий вплив адміністративного права на такі відносини (зокрема службового права як підгалузі адміністративного) через публічно-правовий характер діяльності ДБР та завдання, які на нього покладені державою. У той же час не варто спростовувати часткову роль норм трудового права у врегулюванні відносин притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. У такому комплексному, складному значенні і проявляється сутність адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Аналіз положень нормативно-правових актів, які регулюють державно-службові відносини, дозволяє констатувати відсутність у нормотворців єдиної концепції побудови

службового законодавства України у сфері правоохоронної діяльності. Це стосується і адміністративно-правового регулювання відносин, пов'язаних із притягненням працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. Аналіз норм, що становлять правову основу інституту дисциплінарної відповідальності працівників ДБР відображає відсутність системності щодо дисциплінарно-службового законодавства. Такий недолік можливо скорегувати за рахунок прийняття єдиного систематизованого нормативно-правового акту, який регламентував би всі матеріальні і процедурні питання, пов'язані з притягненням до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР. Таким узагальненим нормативно-правовим актом міг би стати Кодекс про дисциплінарні проступки державного службовця України, який би поширював свою дію і на працівників ДБР, що б мало позитивний вплив на удосконалення дисциплінарного законодавства у сфері діяльності працівників ДБР.

4. З'ясовано, що завданням підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР є запобігання і виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР з урахуванням вимог чинного законодавства. Серед повноважень підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР слід виокремити наступні: 1) повноваження у сфері запобігання вчиненню дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (превентивного спрямування; здійснення контролю за дотриманням правил етичної поведінки, вимог щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів; консультування щодо правил етичної поведінки, конфлікту інтересів, декларування майна, доходів, видатків та зобов'язань фінансового характеру тощо); 2) повноваження, які направлені на виявлення дисциплінарних проступків у діяльності працівників ДБР (проведення перевірок на доброчесність та моніторинг способу життя; проведення інтерв'ю із застосуванням поліграфа; перевірка інформації, що міститься у зверненнях; проведення службового розслідування). Для

удосконалення діяльності підрозділів внутрішнього контролю ДБР щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР варто наголосити на необхідності чіткого нормативного визначення завдань та повноважень підрозділів внутрішнього контролю ДБР, що дозволить: 1) підвищити якість процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР; 2) визначити обсяг впливу на працівників ДБР, які вчинили дисциплінарні проступки; 3) визначити організаційну систему підрозділів внутрішнього контролю ДБР, які забезпечуватимуть законне та ефективне притягнення до дисциплінарної відповідальності; 4) запобігати дублюванню завдань, функцій та повноважень серед відповідних підрозділів внутрішнього контролю ДБР, задіяних у дисциплінарному провадженні та забезпечити належну взаємодію між ними.

5. Встановлено, що адміністративно-правовим статусом Дисциплінарної комісії ДБР є правове положення осіб у складі Дисциплінарної комісії ДБР, що визначається за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її утворення та організації діяльності, завдань, функцій, компетенції та відповідальності, що дозволяє їй бути повноцінним учасником адміністративно-правових відносин. Основними структурними елементами адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є: мета її утворення; завдання, функції, компетенція та юридична відповідальність. Суттєвою рисою названих структурних елементів адміністративно-правового статусу Дисциплінарної комісії ДБР є урегульованість спеціальними нормами адміністративного права, їх самостійність (кожен з них має власне призначення), відносна стабільність у часі, взаємозв'язок і взаємозалежність один від одного.

6. Визначено, що підставами для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності є сукупність протиправних, винних, шкідливих дій чи бездіяльності, що посягають на встановлений порядок несення служби у ДБР та службову дисципліну, за які до працівника ДБР може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Класифікація підстав

притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР має важливе наукове і практичне значення, вона направлена на упорядкування системи відповідних підстав, а також відображає їх комплексність. Проводити розподіл підставами притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності можливо за багатьма критеріями. Перш за все, варто враховувати нормативне перерахування підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності. З урахуванням аналізу нормативно-правових актів, які застосовуються для притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, відзначено розмаїття відповідних підстав, і зауважено, що це може ускладнювати процедурні аспекти дисциплінарного провадження, а тому вимагає належної уніфікації всіх підстав притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності у єдиному нормативно-правовому акті з питань дисциплінарної відповідальності працівників ДБР.

7. Службове розслідуванням за фактом порушення службової дисципліни працівниками ДБР – це встановлення всіх обставин вчинення працівником ДБР дисциплінарного проступку; комплекс заходів, визначених законодавством, які здійснюються в межах компетенції з метою повного, всебічного та об'єктивного дослідження обставин невиконання або неналежного виконання працівниками ДБР службових обов'язків, виявлення причин і умов, що сприяли їх вчиненню, а також розробки дієвих заходів рекомендацій, спрямованих на їх усунення. Порядок службового розслідування стосовно працівників ДБР охоплює наступні етапи: 1) встановлення підстав для проведення (покладається на Управління внутрішнього контролю ДБР); 2) прийняття рішення про проведення (покладається на Директора ДБР, оформлюється наказом); 3) відсторонення особи, щодо якої проводиться службове розслідування від виконання посадових чи службових обов'язків (за потреби); 4) безпосередньо проведення службового розслідування (всебічне дослідження предмету

розслідування); 5) оформлення результатів службового розслідування і передання їх до Дисциплінарної комісії ДБР.

8. Вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника ДБР залежить від правового статусу такого працівника, зокрема: 1) до працівників ДБР, які мають статус державних службовців застосовуються такі стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службову відповідність; звільнення; 2) до осіб рядового і начальницького складу ДБР: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження у спеціальному званні на один ступінь; звільнення з посади; звільнення зі служби; 3) до працівників ДБР, які не мають статусу державного службовця і не належать до осіб рядового і начальницького складу ДБР: догана; звільнення. В наявності досить широке розмаїття дисциплінарних стягнень і низка нормативно-правових актів, які регулюють відповідні відносини, тому доцільним вбачається вирішення питання про узагальнення всіх видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників ДБР в єдиному нормативно-правовому акті. Порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР охоплює такі етапи: 1) утворення Дисциплінарної комісії ДБР для розгляду питань застосування дисциплінарних стягнень до працівників ДБР; 2) складання Дисциплінарною комісією ДБР на підставі службового розслідування, що проводиться підрозділом внутрішнього контролю, висновку про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення; 3) накладання дисциплінарного стягнення на працівника ДБР на підставі рішення Дисциплінарної комісії (на працівника центрального апарату ДБР – Директором ДБР; на працівника територіального управління – директором відповідного територіального управління ДБР); 4) оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення (у випадку необхідності, або за наявності підстав). Рішення директора територіального управління

Державного бюро розслідувань про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржено до Директора ДБР або безпосередньо до суду. Рішення Директора ДБР про накладання дисциплінарного стягнення може бути оскаржено безпосередньо до суду; 5) виконання рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

9. Враховано позитивні зрушення у сфері адміністративно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (утворення Дисциплінарної комісії ДБР, затвердження положення про Дисциплінарну комісію ДБР, прийняття окремих підзаконних актів у зазначеній сфері тощо), однак в наявності ще низка проблем, вирішення яких є нагальним і необхідним. Серед них: відсутність у спеціальному законі (Законі України від 12.11.2015 р. «Про Державне бюро розслідувань»), або у іншому нормативно-правовому акті визначення основних понять, які мають значення для притягнення працівника ДБР до дисциплінарної відповідальності («дисциплінарна відповідальність працівника ДБР», «дисциплінарний проступок працівника ДБР», «дисциплінарне стягнення» тощо); відсутність серед підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР такої як «порушення Присяги осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань», яку цілком можна визнати одним із найтяжчих дисциплінарних проступків»; відсутність чітко закріпленого переліку обставин, що пом'якшують та (або) обтяжують відповідальність працівника ДБР у спеціальному законодавстві; застосування у підзаконних нормативно-правових актах одночасно двох понять по відношенню до працівників ДБР («відсторонення» та «усунення»), без пояснення їх змісту та співвідношення, що вимагає уніфікації термінології задля попередження неоднозначності застосування та можливих зловживань; відсутність положення, яке б визначало, що «протягом строку застосування до працівника ДБР дисциплінарного стягнення, заохочення до нього не застосовуються»; законодавством про ДБР не встановлено строку на оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення тощо. Для

вдосконалення правових засад притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності необхідно прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би визначав всі особливості кожного етапу притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР (наприклад, Дисциплінарний статут ДБР).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 : указ Президента України від 20 трав. 2015 р. № 276. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 13. Ст. 864.
2. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Колпаков В. К. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: еволюція стандартного регулювання. *Право України*. 2016. № 9. С. 79–90.
4. Етимологічний словник української мови : у 7 т. / [редкол. О. С. Мельничук та ін.] ; АН УРСР ; Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. Київ : Наукова думка, 1985. Т. 2. Д – Копці. 572 с.
5. Семенов А. В. Этимологический словарь русского языка. М. : ЮНВЕС, 2003. 704 с. (Серия «Русский язык от А до Я»). URL: <http://evartist.narod.ru/text15/008.htm>.
6. Дисципліна. *Вікіпедія – вільна енциклопедія* : [сайт]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Дисципліна>.
7. Філософський словник / за ред. В. І. Шинкарука. [2-ге вид., переробл. і допов.]. Київ : Голов. ред. УРЕ, 1986. 800 с.
8. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. / [уклад.: В. В. Яременко, А. М. Сліпушко]. 2-ге вид., виправ. Київ : Аконіт, 2001. Т. 1. А – К. 926 с.
9. Великий енциклопедичний юридичний словник / за заг. ред. академіка НАН України Ю. С. Шемшученка. Київ : Юридична думка, 2007. 992 с.

10. Адміністративне право України : словник термінів / за заг. ред. Т. О. Коломєць, В. К. Колпакова ; Держ. вищ. навч. закл. «Запор. нац. ун-т» . Київ : Ін Юре, 2014. 520 с.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
12. Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність : навч. посіб. Київ : Атіка, 2003. 240 с.
13. Ануфрієв М. І., Бандурка О. М., Ярмиш О. Н. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 369 с.
14. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.
15. Горзов А., Долгий О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2017. № 1(13). С. 48–54.
16. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с
17. Виконавча влада і адміністративне право : монографія / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ : Ін Юре, 2002. 668 с.
18. Панова Н. С. Забезпечення службової дисципліни в державній службі. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4 (29), т. 2. С. 24–29.
19. Чумак О. О., Єрмоленко-Князева Л. С. Теоретичні погляди щодо поняття та змісту дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Науковий вісник Львівської академії*. Серія : Економіка, менеджмент та право. 2020. Вип. 2. С. 172–181.
20. Гарасимів О. І. Дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Юридична. 2013. № 2. С. 138–145.
21. Адміністративна діяльність Національної поліції : навч. посіб. / [Т. П. Мінка, Р. В. Миронюк, А. А. Манжула та ін.] ; кер. авт. кол. канд.

юрід. наук, засл. юрист України В. А. Глуховець. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 248 с.

22. Рубцов В. П. Перинська Н. І. Державне управління та державні установи : навч. посіб. для дистанц. навч. / за ред. Ю. П. Сурміна. Київ : Університет «Україна», 2008. 440 с.

23. Голікова К. О. Дисципліна та законність в державному управлінні: поняття та способи їх забезпечення. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 110–113.

24. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні : навч. посіб. Харків : Нац. юрид. акад. України, 1999. 55 с.

25. Новак О. Д. Службова дисципліна державного службовця: сутність, ознаки, засоби забезпечення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 139–145.

26. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України : навч.-метод. посіб. / [М. І. Ануфрієв та ін.]. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2000. 164 с.

27. Державна служба: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ : Ін-Юре, 1999. 272 с.

28. 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, 2013. Т. 2. 348 с.

29. Старилов Ю. Н. Курс общего административного права : в 3 т. / М. : Норма, 2002. Т. 2. Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. 600 с.

30. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Суми, 2003. 20 с.

31. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : практич. посіб. / [М. Канавець, Ю. Лихач, С. Іголкін, І. Роцин, Д. Трипольський] ; за

заг. ред. К. О. Ващенко. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. 68 с.

32. Гришина Н. В. До розуміння соціальної сутності адміністративної відповідальності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. № 32. С. 130–134.

33. Муздыбаев К. Психология ответственности : монографія / под ред. В. Е. Семенова. Ленинград : Наука, 1983. 240 с.

34. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов. М. : Новый Юрист, 1998. 622 с.

35. Зелена І. В. Юридична відповідальність: підходи до розуміння. *Наукові праці Національного авіаційного університету*. Серія : Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2012. № 2 (23). С. 10–15.

36. Іванова О. І. Юридична відповідальність як різновид соціальної відповідальності. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. Число 3. С. 21–26. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau\\_2012\\_3\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2012_3_4).

37. Каленіченко Л. І. Сучасне розуміння сутності юридичної відповідальності в правовій думці. *Право і Безпека*. 2015. № 3 (58). С. 26–31.

38. Берлач Н. А. Перспективи розвитку позитивної юридичної відповідальності в демократичному суспільстві. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2012. № 1. С. 77–81.

39. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. [2-ге вид., перероб, і допов.]. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: [https://pidru4niki.com/89448/pravo/ponyattya\\_oznaki\\_osnovni\\_vidi\\_distiplinarno\\_yi\\_vidpovidalnosti](https://pidru4niki.com/89448/pravo/ponyattya_oznaki_osnovni_vidi_distiplinarno_yi_vidpovidalnosti)

40. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи. *Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича* : зб. наук. праць. Серія : Правознавство. 2008. Вип. 461. С. 39–43.

41. Неугодніков А. О. Дисциплінарна відповідальність у адміністративному праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. № 46. С. 357–362.
42. Грітенко О. А., Плужник О. І. Дисциплінарна відповідальність як складова дисциплінарної практики: деякі теоретичні та законодавчі аспекти. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2012. № 3. С. 187–190.
43. Иванов А. А. Правонарушение и юридическая ответственность. Теория и законодательная практика : учеб. пособ. для вузов. М. : Закон и право ; Юнити-Дана, 2004. 120 с.
44. Коломоець Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
45. Миколенко А. И. Административный процесс и административная ответственность в Украине : учеб. пособ. Харьков : Одиссей, 2004. 272 с.
46. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. [3-тє вид., перероб. та допов.]. Київ : Атіка, 2011. 624 с.
47. Кальниш Ю. Г., Лозинська Т. М., Тимцуник В. І. Публічне управління та адміністрування : навч. посіб. Полтава : РВВ ПДАА, 2015. 280 с. URL: [https://pidru4niki.com/81316/menedzhment/vidpovidalnist\\_publichnomu\\_administruvanni#393](https://pidru4niki.com/81316/menedzhment/vidpovidalnist_publichnomu_administruvanni#393)
48. Остапенко Л. О. Стан адміністративної відповідальності за порушення законодавства в галузі охорони праці в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2015. № 824. С. 77–84.
49. Адміністративне право України : підручник / [Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.] ; за ред. Ю. П. Битяка. Київ : Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
50. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2008. № 2. С. 231–236.

51. Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані : монографія / за ред. проф. О. В. Козаченка, проф. Є. Л. Стрельцова. Миколаїв : Іліон, 2016. 768 с.

52. Кодекс законів про працю України : прийнятий 10 груд. 1971 р. № 322-VIII ; в редакції від 25 жовт. 2020 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

53. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12 листоп. 2015 р. № 794-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 6. Ст. 55.

54. Правила внутрішнього трудового розпорядку Державного бюро розслідувань : затв. протоколом загальних зборів трудового колективу Державного бюро розслідувань від 30 січ. 2019 р. № 1. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: [https://www.dbr.gov.ua/sites/default/files/2019-02/DOC002\\_0.pdf](https://www.dbr.gov.ua/sites/default/files/2019-02/DOC002_0.pdf).

55. Ортинський В. Л., Кісіль З. Р., Ковалів М. В. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2008. 296 с.

56. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання теорії. *Право і безпека*. 2012. № 1. С. 226–230.

57. Кабаченко М. О. Дисциплінарна відповідальність: актуальні питання. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. Серія : Правознавство. 2013. Т. 18, вип. 2. С. 64–71.

58. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

59. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.

60. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань :

постанова Кабінету Міністрів України від 05 серп. 2020 р. № 743. *Офіційний вісник України*. 2020. № 69. Ст. 2220.

61. Hladky V. V. The Structure of the System of Corruption Crime Subjects according to the Legislation of Ukraine. *Path of Science*. 2019. Vol. 5(4). P. 2008–2021.

62. Бахрах Д. Н., Российский Б. В., Стариков Ю. Н. Административное право : учебник для вузов. [2-е изд., изм. и доп.]. М. : Норма, 2005. 800 с.

63. Корнута Л. М. Характеристика видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців в Україні, та визначення напрямів їх удосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2014. Вип. 25. С. 162–167.

64. Мацокін А.П. Дисциплінарний проступок, провадження, стягнення. *Держслужбовець*. 2018. № 10. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/october/issue-10/article-39921.html>.

65. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / [ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.)]. Київ : Москаленко О. М., 2017. 796 с.

66. Максимович А. М. Дисциплінарний проступок працівників Державного бюро розслідувань: визначення поняття. *Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20–21 груд. 2019 р.). Харків, 2019. С. 79–82.

67. Лук'янець Д. М. Типологія юридичної відповідальності. *Юридична Україна*. 2004. № 3. С. 4–10.

68. Кононенко Ю. В. Засади адміністративної відповідальності за порушення права на справедливий судовий розгляд в Україні. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 3. С. 82–86. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2013\\_3\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2013_3_18)

69. Василенко В. М. Дисциплінарна відповідальність працівників ветеринарної міліції: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження. *Право і безпека*. 2012. № 2 (44). С. 167–170.

70. Шемелинець І. І. До питання класифікації видів юридичної відповідальності. *Закарпатські правові читання = Transcarpathian legal readings* : матеріали ІХ Междунар. науч.-практ. конф. (20–22 апр. 2017., г. Ужгород). Ужгород, 2017. Т. 1. С. 36–41.

71. Літошенко О. С. Адміністративна відповідальність в системі юридичної відповідальності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2004. 201 с.

72. Припутень Д. С. Примус у службовому праві: теорія, досвід та практика реалізації : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2019. 38 с.

73. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / [В. Галуцько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко, С. Стеценко та ін.]. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.

74. Колпаков В. К. Адміністративна відповідальність (адміністративно-деліктне право) : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 256 с.

75. Кодекс України про адміністративні правопорушення : прийнятий 07 груд. 1984 р. № 8073-Х ; в редакції від 29 листоп. 2020 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

76. Школа С. М. Кримінальна відповідальність: загальна характеристика та форми реалізації. *Право і суспільство*. 2012. № 6. С. 149–153.

77. Кузнєцов В. В., Савченко А. В. Кримінальне право України : питання та задачі для підготовки до вступних, семестрових та державних екзаменів : навч. посіб. / за заг. ред. О. М. Джужи. [2-е вид., доп. та перероб.]. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 392 с.

78. Кримінальне право України. Загальна частина : підручник / [Ю. В. Александров, В. І. Антипов, М. В. Володько та ін.] ; за ред. М. І. Мельника, В. А. Клименка. [5-е вид., перероб. та допов.]. Київ : Атіка, 2009. 408 с.

79. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квіт. 2001 р. № 2341-III ; редакція від 14 листоп. 2020 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

80. Єрмоленко-Князева Л. С. Взаємозв'язок дисциплінарної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2017. Вип. 26. С. 31–34.

81. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення досудового розслідування окремих категорій кримінальних правопорушень : Закон України від 22 листоп. 2018 р. № 2617-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 17. Ст. 71.

82. Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення : монографія / [Н. М. Оніщенко та ін.] ; відп. ред. Ю. В. Баулін. Донецьк : Кальміус, 2013. 423 с.

83. Мироненко В. П. Цивільно-правова відповідальність як вид юридичної відповідальності. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 24–30.

84. Харитонов Е. О., Саниахметова Н. А. Гражданское право: Частное право. Цивилистика. Физические лица. Юридические лица. Вещное право. Обязательства. Виды договоров. Авторское право. Представительство : учеб. пособ. Киев : А.С.К., 2001. 799 с.

85. Харитонов Є. О., Калітенко О. М., Зубар В. М. Цивільне та сімейне право України у запитаннях та відповідях. Харків : Одиссей, 2002. 630 с.

86. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV ; редакція від 01 січ. 2021 р. *Відомості Верховної Ради України*.

2003. №№ 40–44. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

87. Заїка Р. Ю. Юридична природа цивільно-правової відповідальності без вини. *Юридична наука*. 2014. № 5. С. 7–14.

88. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга вторая : Договоры о передаче имущества. М. : Статут, 2000. 800 с.

89. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / [наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.] ; Нац. Акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2011. Т. 6. Державна служба / [наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін, В. М. Сороко та ін.]. 524 с.

90. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон України від 01 груд. 1994 р. № 266/94-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 1. Ст. 1.

91. Максимович А. М. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. С. 178–182.

92. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крупских. М. : Инфра-М, 1999. 529 с.

93. Адміністративне право України : навч. посіб. / [В. В. Галуцько, В. І. Курило, С. О. Короєд та ін.] ; за ред. проф. В. В. Галуцька. Херсон : Грінь Д. С., 2015. Т. 1. Загальне адміністративне право. 272 с.

94. Шестак В. С. Роль адміністративного права у правовому забезпеченні реалізації окремих функцій держави суб'єктами публічного управління (на прикладі культурної функції). *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 34 (2). С. 151–154.

95. Соболю Є. Ю. Концептуальні підходи до дефініції адміністративно-правового регулювання у сфері протидії булінгу в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. Вип. 2 (22). С. 53–58.
96. Адміністративне право України: основні категорії та поняття : навч. посіб. / за заг. ред. О. Х. Юлдашева. Київ : Поліграфіст, 2010. 512 с.
97. Шопіна І. М. Адміністративно-правове регулювання управління органами внутрішніх справ України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2012. 514 с.
98. Галіцина Н. В. Адміністративно-правові засади процедури створення та функціонування товариств з обмеженою відповідальністю в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2010. 20 с.
99. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 736 с.
100. Шевчук О. М. Механізм адміністративно-правового регулювання державного контролю за обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів: науково-теоретичний аспект. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 146. С. 124–133.
101. Моїсєєв М. С. Адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2019. 227 с.
102. Величко Л. Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1 (51). URL: <http://apdu.journal.kharkiv.ua/index.php/apdu/article/view/253/331>
103. Дрозд О. Узгодження норм адміністративного та трудового права у сфері правового регулювання проходження державної служби в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 110–114. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip\\_2016\\_11\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_11_23)

104. Коломоєць Т. О. Службове право – це самостійна галузь права чи елемент системи адміністративного права? *Питання адміністративного права.* / відп. за вип. Н. Б. Писаренко. Харків, 2018. Кн. 2. С. 131–140.

105. Столбовий В. М. Актуальні питання службових правовідносин у сфері національної безпеки України. *Підприємництво, господарство і право.* 2018. № 10. С. 150–154.

106. Прокоф'єв М. М. Правова природа дисциплінарної відповідальності державних службовців в правоохоронній сфері. *Порівняльно-аналітичне право* : електрон. наук. фахове вид. 2018. № 6. С. 292–295.

107. Шарнін А. В. Особливості адміністративно-правового регулювання діяльності органів досудового розслідування МВС України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція.* 2014. № 12. С. 101–106.

108. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / [редкол.: В. Б. Авер'янов (голова)]. Київ : Юридична думка, 2004. Т. 1. Загальна частина. 584 с.

109. Адміністративне право : підручник / [Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), В. М. Гаращук, В. В. Богуцький та ін.] ; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків : Право, 2010. 624 с.

110. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 1999. 20 с.

111. Адміністративне право України. Загальна частина. Академічний курс : підручник / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків : Золота миля, 2011. 584 с.

112. Трудовий кодекс України : проект, реєстр № 2410 від 08 листоп. 2019 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

113. Інструкція про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників ДБР : затв. наказом Державного бюро розслідувань від

14 січ. 2020 р. № 9. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2020-02/DOC.PDF>

114. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку для осіб рядового та начальницького складу центрального апарату Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 15 груд. 2020 р. № 839. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DBR20011>

115. Про затвердження Положення про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 06 січ. 2021 р. № 7. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/9.PDF>

116. Порядок присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 27 трав. 2020 р. № 564. *Офіційний вісник України*. 2020. № 55, т. 2. Ст. 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2020-p#Text>

117. Про затвердження Положення про службове посвідчення працівника Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 14 трав. 2020 р № 170. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/21092020/DOC019.PDF>

118. Максимович А. М. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 1. С. 128–133.

119. Про затвердження організаційної структури Державного бюро розслідувань : указ Президента України від 05 лют. 2020 р. № 41/2020 *Офіційний вісник України*. 2020. № 14. Ст. 547. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/41/2020#Text>

120. Конституционное (государственное) право зарубежных стран : учебник / отв. ред. проф. Б. А. Страшун. [2-е изд.]. М. : БЕК, 1996. 758 с.

121. Ківалов С. В. Парламентський контроль в Україні: законопроектні обґрунтування. *Парламентаризм в Україні: теорія та практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26 черв. 2001 р.). Київ, 2001. С. 412–417.

122. Лазарєв В. В. Парламентський контроль у правоохоронній політиці держави. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми* : тези доп. круглого столу (м. Харків, 27 жовт. 2017 р.) / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 112–114.

123. Залюбовська І. К. Парламентський контроль за діяльністю органів виконавчої влади як засіб забезпечення законності у сфері державного управління : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2002. 20 с.

124. Звіт про діяльність Державного бюро розслідувань за 2020 р. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/reports/zvit-pro-diyalnist-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan-za-2020-rik>

125. Сухінін Д. В. Контроль в органах державної влади та органах місцевого самоврядування: порівняльний аналіз. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3 (14). С. 283–295.

126. Гончарук Г. О. Осика І. М. Внутрішній контроль в системі МВС. *Національна громадська платформа «Реформуємо МВС: прозорість та відповідальність»* : [сайт]. 2015. URL: [http://police-reform.khpg.org/articles/vnutrishnij\\_kontrol\\_v\\_sistemi\\_mvs](http://police-reform.khpg.org/articles/vnutrishnij_kontrol_v_sistemi_mvs).

127. Шатрава С. О. Внутрішньовідомчий контроль за діяльністю органів Національної поліції як складова мінімізації корупційного ризику. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 1. С. 146–149.

128. Зміни, що вносяться до Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 10 листоп. 2020 р. № 685. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL:

<https://dbr.gov.ua/assets/files/2020-00/npa/pro-vnesennya-zmin-do-instrukcii-pro-poryadok-provedennya-sluzhbovih-rozsliduvan-stosovno-pracivnikiv-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan.PDF>

129. Про затвердження Порядку організації та здійснення внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 27 квіт. 2020 р. № 147. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/DOC012.PDF>

130. Про затвердження Порядку здійснення внутрішнього аудиту в Державному бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 17 серп. 2020 р. № 416. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/DOC014.PDF>

131. Перелік відомостей, що становлять службову інформацію у центральному апараті та територіальних управліннях Державного бюро розслідувань ДБР : наказ Державного бюро розслідувань від 20 серп. 2020 р. № 434 (зі змінами). *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/perelik-dsk.pdf>

132. Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Дніпропетровськ, 2008. 423 с.

133. Климков В. О. Організаційно-правові засади діяльності спеціального органу з питань банкрутства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 205 с.

134. Шестак Л. В. Адміністративне право : навч. посіб. Чернігів : ЧДПГЧТН, 2011. 254 с.

135. Тулик І. І. Конституційно-правові засади делегування повноважень як форма взаємодії органів публічної влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2016. 223 с.

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

137. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юрид. вищ. навч. закладів / [М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

138. Голосніченко І. П., Голосніченко Д. І. Теорія повноважень, їх легітимність та врахування потреб і інтересів при встановленні на законодавчому рівні. *Вісник НГУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : зб. наук. праць.* 2011. № 1 (9). С. 147–155.

139. Максимович А. М. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Проблеми та стан дотримання і захисту прав людини в Україні* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 14–15 серп. 2020 р.). Львів, 2020. С. 92–97.

140. Максимович А. М. Особливості адміністративно-правового статусу дисциплінарної комісії державного бюро розслідувань. 2021. *Знання європейського права.* № 1. С. 84-90. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i1.178>

141. Загальне адміністративне право : підручник / [І. С. Гриценко, Р. С. Мельник, А. А. Пухтецька та ін.] ; за заг. ред. І. С. Гриценка. Київ : Юринком Інтер, 2015. 568 с.

142. Журавльов С. В. Напрями вдосконалення організаційних засад притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Порівняльно-аналітичне право.* 2020. № 1. С. 256–259. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9165>

143. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. [2-е изд., перераб. и доп.]. М. : ИНФРА-М, 2003. 704 с.

144. Словник іншомовних слів / [уклад. С. М. Морозов, Л. М. Шкарапути]. Київ : Наукова думка, 2000. 680 с.

145. Юридический энциклопедический словарь / [М. М. Богуславский, М. И. Козыр, Г. И. Миньковский и др.]. М. : Сов. Энциклопедия, 1984. 415 с.
146. Новий український тлумачний словник : близько 210 000 слів і словосполучень / [уклад. Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник] ; за заг. ред. В. В. Дубічинського. Харків : Книжковий Клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2008. 608 с.
147. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол.: Ю. С. Шемшученко (гол. ред.) та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5. П – С. 736 с.
148. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. [2-ге вид.]. Київ : Алерта ; ЦУЛ, 2011. 520 с.
149. Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. Київ : МАУП, 2003. 240 с.
150. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. [2-е вид., перероб. і допов.]. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
151. Теория государства и права : курс лекций / под. ред. А. В. Малько, Н. И. Матузов. М. : Юристъ, 1997. 672 с.
152. Безпалова О. І., Горбач Д. О. Поняття та структура адміністративно-правового статусу Національної гвардії України. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2017. № 5. С. 31–38.
153. Адміністративне право України : підручник / [Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.] ; за ред. Ю. П. Битяка. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 544 с.
154. Зуй В. В. Адміністративно-правовий статус громадян в Україні. *Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку* : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Харків, 9–11 листоп. 1995 р.). Харків, 1995. С. 107–108.
155. Бандурка О. М. Адміністративне право України. Загальна частина : підручник. Харків : Золота миля, 2012. 584 с.
156. Курило С. Л. Адміністративно-правовий статус органів внутрішніх справ як суб'єкта взаємодії з органами місцевої влади з питань

забезпечення громадської безпеки та громадського порядку. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2012. № 1. С. 523–526.

157. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. [2-ге вид., доп та перероб.]. Київ : Атіка, 2003. 576 с.

158. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Юрид. літ., 2003. 896 с.

159. Ткаченко А. О. Поняття компетенції державного органу. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 4. С. 192–197.

160. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность / отв. ред. В. К. Райхекр. М. ; Л. : АН СССР, 1948. 840 с.

161. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции. *Журнал российского права.*, 2000. № 10. С. 22–32.

162. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции. М. : Юринформцентр, 2001. 355 с.

163. Пономарьов О. В. Адміністративно-правовий статус податкової міліції України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 16 с.

164. Солонар А. В. Окремі аспекти розкриття змісту поняття «повноваження». *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 253–256.

165. Карпа М. І. Розвиток публічної служби в Україні: компетенційний підхід : монографія. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. 262 с.

166. Гнатюк С. С. Стадії провадження в справах про адміністративні проступки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2010. 223 с.

167. Рогач О. Я. Кодифікаційні акти в системі законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Ужгород, 2003. 209 с.

168. Ключев М. М. Кримінологічні засади програмування запобігання злочинності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Київ, 2008. 198 с.

169. Савенко М. Д. Правовий статус Конституційного Суду України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2001. 189 с.

170. Литвинов О. М. Соціально-правовий механізм протидії злочинності в Україні (теоретичні та практичні засади) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08. Харків, 2010. 432 с.

171. Бачило И. Л. Функции органов управления (правовые проблемы формирования и реализации). М. : Юрид. лит., 1976. 200 с.

172. Біла-Тіунова Л. Р. Функції національного агентства з питань державної служби України. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2011. Т. 10. С. 134–145.

173. Аверьянов В. Б. Функции и организационная структура органа государственного управления. Киев : Наукова думка, 1979. 150 с.

174. Функціональне обстеження органів державної влади в умовах реалізації адміністративної реформи / Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. Івано-Франківськ, 2012. 82 с.

175. Публічна служба в Україні: концепція та практика регіональної кадрової політики : наук. розробка / [О. І. Сушинський, О. В. Худоба, Д. Д. Заяць та ін.]. Київ : НАДУ, 2013. 64 с.

176. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М. : РАГС, 2002. 272 с.

177. Про затвердження Положення про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 07 жовт. 2020 р. № 555. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/doc12102020/DOC005.PDF>

178. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження : постанова Кабінету Міністрів України від 04 груд. 2019 р. № 1039. *Офіційний вісник України*. 2019. № 100. Ст. 3354.

179. Питання Ради громадського контролю при Державному бюро розслідувань : указ Президента України від 05 лют. 2020 р. № 42/2020. *Офіційний вісник України*. 2020. № 14. Ст. 548.

180. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / [В. Галунько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко та ін.] ; за ред. В. Галунька, О. Правоторової. [3-тє вид.]. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 584 с.

181. Барікова А. А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. *Інформація і право*. 2014. № 1. С. 131–140. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Infpr\\_2014\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Infpr_2014_1_19)

182. Колеснік Т. В. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 89–94.

183. Пилипенко П. Д. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Юридична. 2010. № 3. С. 183–189.

184. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві. *Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані* : монографія / за ред. О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова ; МОН України ; НУ «ОЮА», Каф. крим. права та ін. крим.-прав. дисциплін Миколаїв. ін-т. права ; ПРЦ НАПрНУ ; ГО «Всеукр. Асоціація крим. права». Миколаїв : Іліон, 2016. С. 575–608.

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

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

187. Пшонка А. В. Дисциплінарна відповідальність прокурорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2006. 22 с.

188. Шоптенко С. С. Дисциплінарні провадження в Національній поліції України: зміст та особливості реалізації. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2017. № 5. С. 454–459. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_5\\_71.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_5_71.pdf)

189. Курова А. А. Загальні правові підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2014. Вип. 9–2 (2). С. 14–16.

190. Глумачний словник української мови : близько 7000 слів / за ред. Д. Г. Гринчишина. Київ : Освіта, 1999. 302 с.

191. Долгошея Н. О. Страхування в запитаннях та відповідях: Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 318 с. URL: [https://pidru4niki.com/13790423/strahova\\_sprava/ponyattya\\_pro\\_klasifikatsiyu\\_na\\_ukove\\_praktichne\\_znachennya](https://pidru4niki.com/13790423/strahova_sprava/ponyattya_pro_klasifikatsiyu_na_ukove_praktichne_znachennya).

192. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань : Закон України від 16 трав. 2019 р. № 2720-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 22. Ст. 84.

193. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

194. Максимович А. М. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності. *Становлення громадянського суспільства в Україні: нормативно-правове підґрунтя* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 1–2 трав. 2020 р.). Дніпро, 2020. С. 94–99.

195. Порядок організації та забезпечення режиму секретності в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 18 груд. 2013 р. № 939 (документ має гриф обмеження доступу). *Служба безпеки України* : [сайт]. URL: <https://ssu.gov.ua/npb-akty-kabinetu-ministriv>

196. Про затвердження Типової інструкції про порядок ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію : постанова

Кабінету Міністрів України від 19 жовт. 2016 р. № 736. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/736-2016-p#Text>

197. Бакаєв О. В. Службове розслідування. *Юридична енциклопедія* : у 6 т. / [ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5. П – С. 736 с.

198. Про внесення змін до Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань : наказ Державного бюро розслідувань від 16 лют. 2021 р. № 109. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/documents/nakaz.pdf>

199. Дисциплінарно-деліктне право України : навч. посіб. / [Т. С. Аніщенко, Ю. А. Берlach, Д. С. Бондаренко та ін.] ; за заг. ред. Т. О. Коломoeць, В. К. Колпакова ; Запоріж. нац. ун-т. Київ : Ін Юре, 2016. 464 с.

200. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. [2-ге вид., перероб. і допов.]. Київ : Юридична думка, 2012. 1020 с.

201. Вапнярчук Н. М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.

202. Порядок оформлення результатів службового розслідування проведеного за фактом порушення поліцейським службової дисципліни : метод. рек. / [О. І. Безпалова, О. В. Джафрова, С. О. Шатрава, В. Б. Пчелін, С. А. Резанов, В. С. Селюков, О. М. Галкіна, Л. С. Кацалап, Д. Є. Денищук, О. В. Погорілець, М. С. Сиромятнікова]. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 21 с.

203. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ : Ін Юре, 1999. 177 с.

204. Нечитайленко А. О. Законодавство про дисциплінарну відповідальність державних службовців потребує вдосконалення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 138–141.

205. Ковбас І. В. Адміністративно-правове регулювання нагородної справи в Україні: теорія, досвід та ефективність : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя. 2020. 40 с.

**ДОДАТКИ****Додаток А****СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Максимович А.М. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 6. Том 2. С. 127-135.

2. Максимович А.М. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 1. С. 128-133.

3. Максимович А. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *KELM*. 2020. № 6. С. 152-157 (Республіка Польща)

4. Максимович А.М. Особливості адміністративно-правового статусу дисциплінарної комісії державного бюро розслідувань. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2021. Випуск 49. С. 86-91.

5. Максимович А.М. Порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками державного бюро розслідувань. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 533-537.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

6. Максимович А.М. Дисциплінарний проступок працівників Державного бюро розслідувань: визначення поняття. Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 грудня 2019 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 79–82.

7. Максимович А.М. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. Проблеми та стан дотримання і захисту прав людини в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 14–15 серпня 2020 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. С. 92–97.

8. Максимович А.М. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності. Становлення громадянського суспільства в Україні: нормативно-правове підґрунтя: Матеріали міжнародної науково практичної конференції, м. Дніпро, 1–2 травня 2020 р. – Дніпро: ГО «Правовий світ», 2020. С. 94–99.

## АКТИ ВРОВАДЖЕННЯ


**ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ЗАКОНОДАВСТВА**

04053, Київ, пров. Несторівський, 4. тел. 235 96 01, факс. 235 96 05, e-mail: zak\_norm@rada.gov.ua

№ 22/02-1-15

„ 11 ” 02 2011 р.

## АКТ

## впровадження у практичну діяльність

**Інституту законодавства Верховної Ради України результатів дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії Національної академії внутрішніх справ Максимовича Андрія Миколайовича на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників державного бюро розслідувань»**

Повідомляємо спеціалізованій вченій раді Національної академії внутрішніх справ, що наукові положення, розроблені здобувачем наукового ступеня доктора філософії Максимовичем Андрієм Миколайовичем під час підготовки дисертації за спеціальністю 081 – Право на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників державного бюро розслідувань», які стосуються особливостей притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, можуть бути використані Інститутом законодавства Верховної Ради України у підготовці відповідних законопроектів, спрямованих на удосконалення законодавства та правозастосовної практики у цій сфері.

Заслужують на увагу розроблені Максимовичем Андрієм Миколайовичем зміни та доповнення до чинного національного законодавства, зокрема:

– обґрунтовано необхідність прийняття Дисциплінарного статуту Державного бюро розслідувань, де повинен бути деталізований перелік видів дисциплінарних стягнень, порядок заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності, тощо.

- доведено, що Дисциплінарний статут ДБР за прикладом Дисциплінарного статуту Національної поліції України має бути затверджений Законом України. Він має містити розділ (перший) «Загальні положення», у якому варто визначити положення, що стосуються визначення понять («службова дисципліна», «дисциплінарна відповідальність працівника ДБР», «дисциплінарний проступок працівника ДБР», «дисциплінарне стягнення» тощо), нормативно-правової основи притягнення працівників ДБР до дисциплінарної відповідальності, перерахування категорій осіб (працівників ДБР), на яких поширюється Дисциплінарний статут, взаємовідносини керівників і підлеглих.

Крім того, запропоновано структуру інших чотирьох розділів Статуту.

Наведені вище висновки та рекомендації Максимовичем Андрієм Миколайовичем взяті до уваги Інститутом законодавства Верховної Ради України і будуть враховуватись при підготовці експертно-аналітичних матеріалів для

відповідних Комітетів Верховної Ради України з метою удосконалення адміністративного законодавства України.

**Директор,  
академік НАН України**



**О. Л. Копиленко**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор Національної  
академії внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, професор  
**Станіслав ГУСАРЄВ**

17 лютого 2021 р.

**АКТ**

**впровадження результатів дисертації  
аспіранта Національної академії внутрішніх справ  
Максимовича Андрія Миколайовича  
на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної  
відповідальності працівників Державного бюро розслідувань» в освітній  
процес Національної академії внутрішніх справ**

Комісія в складі: проректора, доктора юридичних наук, професора Сербина Руслана Андрійовича (голова комісії), професора кафедри поліцейського права, доктора юридичних наук, професора Золотарьової Наталії Іванівни, доцента кафедри поліцейського права, кандидата юридичних наук, доцента Басс Вікторії Олександрівни склала цей акт про те, що результати дисертації аспіранта Національної академії внутрішніх справ Максимовича Андрія Миколайовича на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань» впроваджені в освітній процес академії, зокрема:

1. Матеріали дисертації застосовуються в освітньому процесі під час підготовки та проведення лекцій, семінарських і практичних занять для здобувачів вищої освіти з навчальних дисциплін «Адміністративне право» та «Адміністративний процес».

2. Результати дисертації Максимовича Андрія Миколайовича відображені в наукових статтях і матеріалах науково-практичних конференцій для здобувачів вищої освіти, де в якості джерел рекомендовано такі публікації:

Максимович А.М. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 6. Том 2. С. 127-135.

Максимович А.М. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 1. С. 128-133.

Максимович А. Дисциплінарна відповідальність працівників Державного бюро розслідувань: співвідношення з іншими видами юридичної відповідальності. *KELM*. 2020. № 6. С. 152-157 (Республіка Польща)

Максимович А.М. Особливості адміністративно-правового статусу дисциплінарної комісії державного бюро розслідувань. *Науковий вісник*

*Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція». 2021. Випуск 49. С. 86-91.*

Максимович А.М. Порядок проведення службового розслідування за фактом порушення службової дисципліни працівниками державного бюро розслідувань. *Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 8. С. 533-537.*

Максимович А.М. Дисциплінарний проступок працівників Державного бюро розслідувань: визначення поняття. Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 грудня 2019 року). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 79–82.

Максимович А.М. Завдання та повноваження підрозділів внутрішнього контролю щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань. Проблеми та стан дотримання і захисту прав людини в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 14–15 серпня 2020 р. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2020. С. 92–97.

Максимович А.М. Поняття та класифікація підстав притягнення працівників Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності. Становлення громадянського суспільства в Україні: нормативно-правове підґрунтя: Матеріали міжнародної науково практичної конференції, м. Дніпро, 1–2 травня 2020 р. – Дніпро: ГО «Правовий світ», 2020. С. 94–99.


3. Зазначені праці підтвердили високий теоретичний і навчально-методичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами використання під час підготовки та проведення всіх видів занять.

Голова комісії

 Руслан СЕРБИН

Члени комісії:

 Наталія ЗОЛОТАРЬОВА

 Вікторія БАСС

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. Президента Науково-дослідного  
інституту публічного права,  
доктор юридичних наук, доцент

**Сергій КОРОЄД**

24.02.2021 р.

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження  
аспіранта Національної академії внутрішніх справ  
Максимовича Андрія Миколайовича на тему «Адміністративно-правове  
регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного  
бюро розслідувань» у науково-дослідну роботу Науково-дослідного  
інституту публічного права**

Комісія в складі: в.о. президента Науково-дослідного інституту публічного права, доктора юридичних наук, доцента Короєда Сергія Олексійовича (голова комісії), завідувача аспірантури, доктора юридичних наук, доцента Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, кандидата юридичних наук, старшого дослідника Куркової Ксенії Миколаївни, склала цей акт про те, що матеріали дисертації аспіранта Національної академії внутрішніх справ Максимовича Андрія Миколайовича на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань» (на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право») мають необхідний теоретичний, методологічний рівень, практичну значущість і використовуються в науково-дослідній роботі наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права, зокрема для подальшого розроблення наукових питань щодо упорядкування за допомогою адміністративно-правових норм суспільних відносин, які виникають у зв'язку із притягненням працівників ДБР до відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку, яке відбувається з метою забезпечення належної службової дисципліни та виконання покладених на ДБР завдань, а також у межах реалізації Інститутом теми науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів та аспірантів Науково-дослідного інституту публічного права.

**ВИСНОВОК**

Результати дисертації Максимовича Андрія Миколайовича на тему «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань» на здобуття наукового ступеня доктора філософії вважати впровадженими в науково-дослідну роботу Науково-дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем науки адміністративного права.

**Голова комісії:**



**Сергій КОРОЄД**

**Члени комісії:**

**Лариса СОРОКА**

**Ксенія КУРКОВА**