

21. Дмитриева О.В. Некоторые проблемы института компенсации морального вреда / О.В. Дмитриева // Вестник Воронежского института МВД России. – 2010. – № 1. – С. 60-63
22. Толокольніков С.В. Право юридичної особи на відшкодування немайнової шкоди в кримінальному судочинстві за КПК України 2012 року / С.В. Толокольніков // Електронне наукове фахове видання Часопис Академії адвокатури України 2012. - № 4. <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Chaau/2012-4/12tsvu2r.pdf>

УДК 349.2

**Куцевич А. А.,**  
аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

### СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ

*Специфіка правового регулювання проходження державної служби в Україні, тобто трудових правовідносин із державними службовцями, є те, що воно одночасно здійснюється нормами законодавства про працю та нормами спеціального законодавства про державну службу. Звільнення із державної служби є завершальною стадією її проходження, яка супроводжується втратою статусу державного службовця. Правове регулювання порядку звільнення державних службовців здійснюється із урахуванням пріоритетності спеціальних норм перед загальними, тобто насамперед застосовуються положення Закону України «Про державну службу». У даній статті досліджено, яким є сучасний стан правового регулювання порядку звільнення державних службовців. Встановлено, що є звільненням державних службовців, та якими є підстави для нього. Визначено, яким чином урегульовується звільнення державних службовців на кожному етапі даного процесу. Виділено позитивні та негативні аспекти сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців.*

**Ключові слова:** звільнення; порядок звільнення; регулювання порядку звільнення; правове регулювання звільнення; державний службовець; звільнення державних службовців.

*The specificity of the legal regulation of passing civil service in Ukraine (labor relations with civil servants) is that it is at the same time implemented by the rules of labor legislation and the rules of special legislation on civil service. The dismissal from the civil service is the final stage of its passage, which is accompanied by the loss of the civil servant status. Legal regulation of the order of civil servants dismissal is carried out taking into account the priority of special norms over the general ones, that is, first of all, the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service" apply. This article explores the current state of regulation of dismissal of civil servants. It has been established that it is a dismissal of civil servants and what are the grounds for it. It is determined how the dismissal of civil servants at each stage of this process is regulated. Positive and negative aspects of the current state of legal regulation of the dismissal of civil servants are highlighted.*

**Keywords:** dismissal; release procedure; regulation of the order of release; legal regulation of dismissal; civil servant; dismissal of civil servants.

**Вступ.** Державні службовці у своїй професійній діяльності виконують завдання і функції держави у межах компетенції органу, в якому вони проходять службу. Саме тому, державні службовці несуть підвищену відповідальність за виконання покладених на них повноважень, і до їх професійної діяльності постійно прикута підвищена увага у порівнянні із представниками інших професій. Це обумовлює важливість досконалого правового регулювання діяльності державних службовців під час здійснення ними їхніх службових повноважень, у тому числі й процесів, пов'язаних із проходженням державної служби.

Актуальність звернення до дослідження питання сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців полягає у тому, що правовий статус державного

службовця має бути чітко визначеним. Мають бути належним чином регламентовані механізми його правового захисту, персональної відповідальності державних службовців за виконання своїх обов'язків, прийняття та звільнення із державної служби. Звільнення державних службовців до цих пір розглядається у науковій літературі доволі поверхово, переважно у контексті більш масштабних правових інститутів. Прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] обумовило переосмислення цілого ряду положень державної служби, у тому числі й порядку звільнення державних службовців, проте зміни у законодавстві не отримали належного відклику на науковому рівні. Як наслідок, на сьогодні проблемні питання, пов'язані із врегулюванням порядку звільнення державних службовців залишаються поза увагою науковців.

Тому, на основі вищенаведеного сформулюємо наступні **завдання** нашого дослідження:

- встановити, що є звільненням державних службовців;
- дослідити, якими є порядки звільнення державних службовців та проаналізувати правове регулювання кожного із них;
- визначити позитивні та негативні аспекти сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців.

**Стан дослідження.** У науковій літературі питанням проходження державної служби присвячено велику кількість праць. Серед дослідників, які у своїх працях звертали увагу на питання правового регулювання прийняття на державну службу, проходження державної служби, звільнення з державної служби, відзначимо внесок таких науковців, як: В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, В.А. Багрій, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова, М.П. Грай, М.І. Іншин, Ю.Ю. Кізілов, А.В. Кірмач, І.Б. Коліушко, А.Т. Комзюк, В.Я. Малиновський, Н.Р. Нижник, А.О. Селіванов, Ю.Г. Фаєр, М.І. Цуркан, В.М. Шаповал. Разом із тим, варто враховувати, що кількість праць, присвячених правовому регулюванню порядку звільнення державних службовців є незначною. Ще меншою є кількість робіт, у яких правове регулювання порядку звільнення державних службовців здійснювалось згідно положень нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Саме тому, не зважаючи на те, що питанням, пов'язаним із звільненням з державної служби перманентно приділяється увага вітчизняних науковців, питання сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців не втрачає своєї актуальності.

**Основний зміст.** Дослідження сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців, на нашу думку, варто розпочати із встановлення того, якою є сутність звільнення державних службовців. Так, трудове законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин. Як відзначає із даного приводу Т.В. Дубас, у трудовому законодавстві та юридичній літературі у даному контексті вживаються три терміни: припинення трудового договору, розірвання трудового договору і звільнення працівника [2, с. 201]. Аналіз прикладів вживання даних термінів в чинному законодавстві про працю та законодавстві про державну службу дозволяє зробити наступні висновки: перші два терміни використовуються в контексті трудового договору – тобто трудовий договір може бути припинено чи розірвано; термін «звільнення» може вживатись виключно відносно працівників (у тому числі й державних службовців) – іншими словами, серед наведених термінів лише термін «звільнення» може бути вжитим у контексті працівників; приклади вживання усіх трьох термінів наявні як в Кодексі законів про працю України [3], так і в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Тому, для встановлення сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців, на нашу думку, передусім варто визначити, що розуміється під звільненням державних службовців у нормах чинного законодавства.

Так, найбільш вживаним терміном, який вживається у контексті досліджуваного явища, є термін «припинення трудового договору». Наприклад, у статті 36 Кодексу законів про працю України [3] визначено підстави припинення трудового договору та наведено їх перелік. Так само, статтю 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] присвячено «підставам для припинення» державної служби. Підставами для припинення державної служби є усі випадки, за яких трудові правовідносини припиняються. Тобто, це і припинення державної служби, обумовлене об'єктивними обставинами (наприклад, закінчення строку призначення на посаду державної служби), і припинення державної служби, спричинене волею однієї із сторін трудових правовідносин (зокрема, припинення державної служби з ініціативи державного службовця). Отже, припиненням трудових відносин із державним службовцем є усі випадки припинення державної служби, передбачені чинним законодавством.

Іншим терміном, що часто вживається в обох нормативно-правових актах, є термін «розірвання трудового договору», який за своєю сутністю означає припинення трудового договору одностороннім волевиявленням (при цьому, немає значення з чиєї ініціативи розірвання відбувається - працівника, роботодавця чи третьої особи). Наприклад, статтею 38 Кодексу законів про працю України [3] передбачено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У даному контексті звернемо увагу на те, що розірвання трудового договору дійсно є одностороннім – працівник виявляє таку ініціативу, а роботодавець має її підтримати. Звертаючись до норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], відмітимо, що законодавець використав таке формулювання у кількох нормах. Наприклад, у частині 2 статті 31-1 встановлено, що одним із аспектів, який визначає порядок призначення на посади державної служби з укладанням контракту про проходження державної служби, є порядок продовження строку, зміни умов, припинення дії та розірвання контракту. У даному контексті звернемо увагу на те, що законодавець чітко розділив припинення дії контракту та його розірвання. Припинення дії контракту може бути обумовлене закінченням терміну його дії. Тобто, жодна зі сторін не виявляє до цього ініціативу і контракт державного службовця припиняється у зв'язку із настанням тих умов, які в ньому передбачені. Розірвання контракту у даному контексті відрізняється тим, що воно може бути ініційоване однією з сторін. Відповідно, такі умови мають бути передбачені у самому змісті контракту із державним службовцем, про що свідчить частина 5 статті 31-1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], згідно якої до істотних умов контракту віднесено підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту. Отже, розірвання трудового договору державного службовця є його припиненням з ініціативи однієї зі сторін трудових правовідносин державної служби згідно умов, передбачених у контракті, і при цьому розірвати трудовий договір може як державний службовець, так і керівник державної служби. Звертаючись до статті 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], у положеннях якої визначені підстави для припинення державної служби, до розірвання трудового договору можна віднести пункт 3 частини 1 (припинення державної служби за ініціативою державного службовця або за угодою сторін) та пункт 4 цієї ж частини (припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення).

«Звільнення», як нами вже встановлено, сутнісно відрізняється від «припинення» та «розірвання». У науковій літературі звільнення працівників пояснюється, як «врегульована норма права процедура припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням, що зумовлює розірвання трудового договору з підстав, які передбачені трудовим законодавством та яка має відповідне технічне оформлення» [2, с. 202]. Із вищенаведеного зробимо висновок, що поняття «звільнення» характеризується наступними особливостями:

по-перше, звільнення стосується безпосередньо державного службовця.

Як нами вже відзначалось, звільнення стосується безпосередньо працівника (у тому числі й державного службовця) - звільняють працівника (державного службовця), але припиняють та розривають трудовий договір. Тому, термін «звільнення державних службовців» є найбільш коректним із наукової точки зору.

по-друге, звільнення за своєю сутністю є припиненням трудових правовідносин.

Поняття «звільнення» входить до поняття «припинення трудових правовідносин», тобто є вужчим поняттям. Саме тому, законодавець в Кодексі законів про працю України [3] та Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] використовує термін «припинення трудових правовідносин», яке окреслює усі випадки припинення державної служби. «Звільнення» державних службовців охоплює лише частину підстав для припинення державної служби.

по-третє, звільнення є одностороннім волевиявленням.

Варто підкреслити, що при звільненні особливою є мотивація сторін трудового договору. Звільнення не може відбутись за мовчазної згоди сторін трудового договору – для цього важливе одностороннє волевиявлення однієї зі сторін, а також передбачення відповідних підстав у самому контракті із державним службовцем. Звертаючись до статті 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], до підстав звільнення державних службовців ми передусім віднесемо наступні: у разі втрати права на державну службу або його обмеження; за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; за ініціативою суб'єкта призначення; у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014

№ 1682-VII [4]; з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення).

по-четверте, звільнення державних службовців повинне мати відповідне технічне оформлення.

Саме тому, об'єктом нашого дослідження є правове регулювання порядку звільнення державних службовців. Юридичний факт звільнення державних службовців характеризується процедурою, яка відбувається у декілька етапів, правове регулювання яких ми власне і проаналізуємо в даній статті.

Таким чином, звільнення державних службовців – це спричинена суб'єктивними або об'єктивними обставинами та врегульована нормами Закону України «Про державну службу» та законодавства про працю процедура припинення державної служби, обумовлена волевиявленням державного службовця чи керівника державної служби, що має передбачений законодавством порядок здійснення, а її кінцевою метою є розірвання контракту із державним службовцем з підстав, передбачених Законом України «Про державну службу» чи контрактом із державним службовцем.

Звернемо увагу на те, що частиною 2 статті 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] передбачено, що відносини, які виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законодавством. Підстави звільнення державних службовців визначені у нормах даного нормативно-правового акту, проте загальні порядки звільнення Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] не передбачені. Тому, на основі цього зробимо висновок, що правове регулювання порядку звільнення державних службовців також урегульовується Кодексом законів про працю України [3] та іншими актами трудового законодавства. На державних службовців поширюються норми законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], а відповідно даним нормативно-правовим актом урегульовуються передусім підстави звільнення державних службовців.

Аналізуючи дані підстави, можна зробити висновок про те, що на державних службовців поширюються:

- 1) порядки звільнення державних службовців за власною ініціативою:
  - звільнення державних службовців за ініціативою державного службовця або за угодою сторін;
  - звільнення державних службовців у разі незгоди на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов;
  - звільнення державних службовців з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення такого контракту).
- 2) порядки звільнення державних службовців за ініціативою роботодавця (тобто, керівника державної служби):
  - звільнення державних службовців у разі втрати права на державну службу або його обмеження;
  - звільнення державних службовців за ініціативою суб'єкта призначення;
  - звільнення державних службовців у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [4];
  - звільнення державних службовців з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення такого контракту).
- 3) порядки звільнення державних службовців на підставі рішення суду:
  - звільнення державних службовців у разі втрати права на державну службу або його обмеження;
  - звільнення державних службовців у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [4].

Аналізуючи порядки звільнення працівників за власною ініціативою, звернемо увагу на те, що стаття 86 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] по суті передбачає лише два етапи порядку звільнення державного службовця за його ініціативою. На першому етапі державний службовець зобов'язаний попередити про звільнення суб'єкта призначення у письмовій формі не пізніше як за 14 календарних днів до дня звільнення. При цьому, державний службовець за домовленістю із керівником може бути звільнений і раніше. Другий

етап передбачає саме звільнення державного службовця, при цьому сам керівник державної служби зобов'язаний звільнити державного службовця у строк, визначений у поданій ним заяві. Разом із тим, очевидно, що процедура, передбачена Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] не є повною, і законодавство про працю передбачає й інші етапи, які є обов'язковими складовими такої процедури. Так, стаття 47 Кодексу законів про працю України [3] встановлює обов'язок адміністрації підприємства (тобто, керівництва державної служби) в день звільнення видати працівникові (а отже, і державному службовцю) належно оформлену трудову книжку, відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [5] і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 Кодексу законів про працю України [3].

Схожою є процедура звільнення державних службовців у разі незгоди на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов. Аналізуючи положення статті 43 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], можна зробити висновок, що відмінними є лише строки даної процедури. Так, частиною 4 передбачено, що керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця про зміну істотних умов служби не пізніше як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати. У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв'язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення.

Також варто враховувати, що згідно зі статтею 88-1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], контрактом із державним службовцем можуть бути передбачені будь-які інші підстави та умови звільнення. У такому разі, вищевказані положення Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Кодексу законів про працю України [3] не будуть поширюватись на дану процедуру.

Отже, порядок звільнення державних службовців за їх ініціативою (у тому числі й у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов, та у разі встановлення особливих умов в контракті) за загальним правилом є наступним:

- 1) попередження про звільнення керівника державної служби у письмовій формі не пізніше як за 14 календарних днів до дня звільнення;
- 2) здійснення службових обов'язків протягом цих 14 календарних днів, якщо із керівником державної служби не досягнуто інших домовленостей;
- 3) видача керівником державної служби наказу про звільнення державного службовця;
- 4) видача державному службовцю трудової книжки із зробленими відповідними записами, та розрахунок із ним.

Аналізуючи правове регулювання порядку звільнення державних службовців за їх ініціативою, зробимо наступні висновки, щодо його специфіки:

по-перше, правове регулювання одночасно здійснюється як нормами законодавства про державну службу (Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]), так і законодавства про працю (зокрема, Кодексу законів про працю України [3] та Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [5]);

по-друге, законодавство про державну службу не визначає безпосередньо процедуру звільнення державних службовців, обмежуючись встановленням підстав та строків, а тому, розуміння того, яким є порядок звільнення державних службовців, ускладнене необхідністю одночасного застосування норм одразу декількох нормативно-правових актів;

по-третє, порядок звільнення державних службовців за їх ініціативою за загальним правилом є простим та тотожним порядку звільнення інших працівників за їх ініціативою, за винятком процедури звільнення державних службовців у разі незгоди на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов та у разі встановлення у контракті інших умов.

Порядок звільнення працівників за ініціативою керівника державної служби дещо відрізняється від порядків звільнення працівників за їхньою ініціативою. Зокрема, у статтях 40 та 41 Кодексу законів про працю України [3] передбачено лише підстави для звільнення працівників за ініціативою роботодавців. При цьому, статтею 87 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] до таких підстав віднесено ліквідацію державного органу; встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування; отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності; вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення. Також державного службовця може бути звільнено за ініціативою керівника державної

служби у разі нез'явлення державного службовця на службу протягом більш як 120 календарних днів підряд або більш як 150 календарних днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності.

Іншим випадком звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби, є звільнення державних службовців у разі втрати права на державну службу. Правове регулювання звільнення державних службовців у разі втрати права на державну службу або його обмеження здійснюється згідно статті 84 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. У частині 1 визначено випадки втрати права на державну службу, і у разі встановлення таких юридичних фактів у керівника державної служби виникає право звільнити державного службовця. Серед таких підстав виділимо наступні 1) припинення громадянства України або виїзд на постійне проживання за межі України; 2) встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття державним службовцем громадянства іноземної держави під час проходження державної служби; 3) наявність відносин прямої підпорядкованості близьких осіб. У разі встановлення таких фактів, керівник державної служби наділений повноваженнями звільнити державного службовця. Схожим чином відбувається звільнення державних службовців у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [4].

Ще однією підставою є звільнення державних службовців з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення такого контракту). Тобто, як нами відзначалось, в угоді між державним службовцем та державним органом також можуть бути встановлені спеціальні підстави звільнення державних службовців з ініціативи роботодавців.

Із урахуванням змісту частини 5 статті 87 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], порядок звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби є наступним:

- 1) виникнення юридичного факту, який є підставою для звільнення державного службовця з ініціативи керівника державної служби;
- 2) видача керівником державної служби наказу про звільнення державного службовця;
- 3) видача державному службовцю трудової книжки із зробленими відповідними записами, та розрахунок із ним, але при цьому, оформлення і видача трудової книжки, а також розрахунок при звільненні проводяться протягом семи днів з дня звільнення.

До особливостей правового регулювання порядку звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби, віднесемо наступні:

по-перше, правове регулювання порядку звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби також здійснюється нормами законодавства про державну службу (Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]) та законодавства про працю (зокрема, Кодексу законів про працю України [3] та Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [5]);

по-друге, законодавство про державну службу також не визначає безпосередньо процедуру звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби, і при цьому підстави для звільнення визначені виключно Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1];

по-третє, специфіка правового регулювання порядку звільнення державних службовців з ініціативи керівника державної служби обумовлена різноманіттям таких підстав, а також тим, що виникнення відповідного юридичного факту є підставою для видачі керівником державної служби наказу про звільнення.

Також державні службовці можуть бути звільнені на підставі рішення суду. Із частини 1 статті 84 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] можна зробити висновок, що державного службовця може бути звільнено у разі: 1) набрання законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення, яким на особу накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 2) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави; 3) набрання законної сили рішенням суду щодо такого державного службовця про визнання його активів або активів, набутих за його дорученням іншими особами або в інших передбачених статтею 290 Цивільного

процесуального кодексу України [6] випадках, необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави.

У такому випадку порядок звільнення державного службовця є подібним до порядку звільнення державних службовців за ініціативою керівника державної служби, але при цьому важливим етапом є провадження у справі про притягнення державного службовця до відповідальності, постановлення судом відповідного рішення та набуття рішенням законної сили. Схожим чином може відбуватись звільнення державних службовців у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [4], у разі якщо встановлення такої заборони буде здійснюватись у судовому порядку.

Отже, порядок звільнення державних службовців у такому випадку є наступним:

1) розгляд у суді справи про притягнення державного службовця до відповідальності, або ж щодо його віднесення до осіб, яких Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 № 1682-VII [4] віднесено до осіб, які не можуть продовжувати перебування на посадах державної служби;

2) набуття рішенням суду законної сили;

3) видача керівником державної служби на підставі рішення суду, яке набуло законної сили, наказу про звільнення державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту;

4) видача державному службовцю трудової книжки із зробленими відповідними записами, та розрахунок із ним, але при цьому, оформлення і видача трудової книжки, а також розрахунок при звільненні проводяться протягом семи днів з дня звільнення.

Щодо правового регулювання звільнення державних службовців на підставі рішення суду, відзначимо наступні особливості сучасного стану:

по-перше, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] встановлює виключний перелік випадків, за яких державного службовця може бути звільнено на підставі рішення суду;

по-друге, особливість порядку звільнення державних службовців на підставі рішення суду обумовлена тим, що таке рішення має набути законної сили.

**Висновки.** Отже, за результатами дослідження можемо зробити наступні висновки щодо позитивних та негативних аспектів сучасного стану правового регулювання порядку звільнення державних службовців:

1) позитивні аспекти:

- правове регулювання порядку звільнення державних службовців одночасно здійснюється як нормами законодавства про державну службу (Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]), так і законодавства про працю (зокрема, Кодексу законів про працю України [3] та Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників №58 [5]), і у цілому зробимо висновок, що правове регулювання порядку звільнення державних службовців здійснено належним чином;

- порядки звільнення державних службовців є простими та у цілому подібними до порядків звільнення інших працівників, проте із урахуванням специфіки державної служби.

2) негативні аспекти:

- законодавство про державну службу не визначає безпосередньо процедури звільнення державних службовців, обмежуючись встановленням підстав та строків;

- для формування розуміння того, яким є порядок звільнення державних службовців, необхідністю одночасно враховувати норми одразу декількох нормативно-правових актів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. ст.43

2. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників. Часопис Київського університету права. 2015. № 2. С. 200-203

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50

4. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. Відомості Верховної Ради. 2014. № 44. ст.2041

5. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення 05.03.2020 року)

6. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40-41, 42. ст.492

УДК 342.9

Лисков С. О.,  
здобувач МАУП

## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ СУЧАСНОГО СТАНУ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ.

*У статті розглянуто сучасний стан адміністративно-правового регулювання суб'єктів податкової служби в Україні. Її метою є проаналізувати переваги та недоліки сучасного стану такого регулювання. Дано детальний аналіз законодавства щодо суб'єктів податкової служби в Україні та практики його втілення. Досліджено проблеми адміністративно-правового регулювання суб'єктів податкової служби в Україні та визначено основний напрям їх вирішення. У статті здійснено актуальний аналіз змін в законодавстві України щодо повноважень, соціальних гарантій та юридичної відповідальності суб'єктів податкової служби в Україні.*

*Визначені у статті положення можуть бути використані, як стратегія вдосконалення адміністративно-правового регулювання діяльності таких державних органів. Результати даного дослідження допоможуть органам законодавчої та виконавчої влади розробляти якісні нормативно-правові акти.*

**Ключові слова:** суб'єкти податкової служби, адміністративно-правове регулювання, правовий статус, Державна фіскальна служба, публічне адміністрування

*The article deals with the current state of administrative and legal regulation tax service entities in Ukraine. The aim is to analyze the advantages and disadvantages of such regulation. It gives a detailed analysis of legislation and practice of activity of tax service entities in Ukraine. The problems of administrative and legal regulation are investigated and the main way of their solution. The paper gives valuable information about changes in the Ukrainian legislation on the powers, social guarantees and legal responsibility of tax authorities.*

*Discussed in the article issue can be used as a strategy to improve the administrative and legal regulation of the activities of such state bodies. The article is of great help to legislative and executive power for the development of legal acts.*

**Keywords:** subjects of tax service, administrative and legal regulation, legal status, State Fiscal Service, public administration.

Вступ. Можливість держави забезпечувати реалізацію своїх основних завдань, що передбачені Конституцією України, гарантувати соціальний захист населення та надавати соціально-матеріальне забезпечення для соціально-вразливих категорій населення безпосередньо залежить від наявності на це коштів у державному бюджеті та відповідно, функціонуванні податкової системи, як є неможливою без діяльності суб'єктів податкової служби України. Проте, на сьогодні, реформування їх діяльності має постійний, однак не послідовний характер, що спричиняє наявність таких проблем, як відсутність стабільності, незлагодженість роботи самих службовців та недостатня єдність у правовому регулюванні. На жаль, часто реформи діяльності суб'єктів податкової служби в Україні здійснювались з політичних мотивів, що не сприяло виконанню мети щодо вдосконалення, а у поєднанні із корумпованістю проходження служби в податкових органах, знижувало результативність їх діяльності та фактичну відповідність існуючому на той час законодавству.

Останні зміни щодо розподілу функцій між різними суб'єктами податкової служби були проведенні саме з метою вирішення даної проблеми, однак реальні наслідки такої трансформації є ще малодослідженими. Саме тому необхідним є з'ясування переваг та недоліків сучасного стану