

17. National Union of Belgian Police v. Belgium № 4464/70. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435> (дата звернення: 20.10.2024).
18. United Communist Party of Turkey and Others № 19392/92. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58128> (дата звернення: 20.10.2024).
19. Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others v. Slovakia № 11828/08. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-113335> (дата звернення: 20.10.2024).
20. Urcan and Others v. Turkey № 23018/04 23034/04 23042/04. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-87634> (дата звернення: 20.10.2024).

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-04-05

Сіроха Д. І.

*в.о. завідувача кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, доцент*

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ: НА ПРИКЛАДІ ПРОКУРОРІВ, СУДДІВ І ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

У статті досліджено трудово-правову природу припинення повноважень посадових осіб через поєднання загального та спеціального правового регулювання, а також у контексті балансу єдності (уніфікованих підходів) та диференціації (урахування специфіки окремих категорій працівників). Автор акцентує увагу на проблемі юридичної невизначеності, що виникає у зв'язку з відсутністю в Кодексі законів про працю України чітко сформульованих норм щодо поняття «припинення повноважень посадових осіб», зокрема щодо кола осіб, на яких поширюється ця підстава, змісту їхніх повноважень, а також умов, за яких можливе застосування пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

Розкрито, що посадові особи є функціонально присутніми в усіх організаційно-правових формах юридичних осіб та здійснюють управлінські повноваження трьох основних типів: організаційно-розпорядчі, консультативно-дорадчі та адміністративно-господарські. У роботі наведено їх доктринальне та нормативне наповнення, що дозволяє уточнити сферу дії відповідної підстави припинення трудового договору. На підставі аналізу норм спеціального законодавства (зокрема, законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України» та ін.) встановлено, що регулювання припинення повноважень є більш детальним лише щодо осіб, наділених гарантіями інституційної незалежності. У той же час законодавство про правоохоронні органи або не містить подібних положень узагалі, або вирішує це питання фрагментарно, без урахування адміністративного навантаження на відповідні посади.

Окрему увагу приділено аспекту зайнятості, оскільки припинення повноважень посадової особи без належного правового врегулювання фактично означає втрату роботи,

що має наслідки для стабільності трудових правовідносин, гарантій зайнятості та соціального захисту таких працівників. Обґрунтовано необхідність розмежування понять «припинення повноважень» і «припинення повноважень на адміністративній посаді», які часто плутаються в практиці. Зазначено, що припинення адміністративної функції не призводить до припинення основного службового статусу особи, натомість припинення повноважень за своєю сутністю є трудо-правовою підставою для розірвання трудового договору.

Автор робить висновок про потребу удосконалення правового регулювання припинення повноважень посадових осіб з урахуванням комплексного підходу. При цьому запропоновано підхід базується на поєднанні єдності (уніфікованого регулювання основних засад) і диференціації (відображення специфіки окремих категорій посадових осіб) регулювання інституту припинення повноважень посадових осіб.

Ключові слова: трудові правовідносини, єдність, диференціація, зайнятість, публічна служба, працівник прокуратури, суддя, працівник поліції, працівники правоохоронних органів, посадова особа, припинення повноважень, відсторонення, розірвання трудового договору, підстави, умови.

This article examines the labor-legal nature of the termination of powers of officials through the interplay of general and special legal regulation, as well as within the broader context of balancing the principles of uniformity (unified legal approaches) and differentiation (consideration of the specific characteristics of certain categories of employees). The author draws his attention to the issue of legal uncertainty arising from the absence of clearly articulated provisions in the Labour Code of Ukraine concerning the concept of "termination of powers of officials." In particular, the article highlights the lack of clarity regarding the scope of persons to whom this ground applies, the nature of their powers, and the conditions under which paragraph 5 of part one of Article 41 of the Labour Code may be invoked.

The author reveals that officials are functionally present across all organizational and legal forms of legal entities, exercising managerial authority in three primary domains: organizational and administrative, consultative and advisory, and administrative and economic. The study offers doctrinal and regulatory interpretations of these categories, thereby clarifying the scope of application for this specific ground for termination of employment. Based on the examination of sector-specific legislation—such as the Laws of Ukraine On the Judiciary and the Status of Judges, On the Prosecutor's Office, On the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine. Besides, the article finds that detailed regulation of termination of powers is primarily afforded to individuals granted institutional independence. In contrast, legislation governing law enforcement bodies either lacks such provisions entirely or addresses the issue in a fragmented manner, without sufficient regard for the administrative responsibilities associated with these positions.

The issue of employment security is also explored, as the termination of powers without adequate legal safeguards effectively constitutes job loss. This has implications for the stability of labor relations, the guarantees of continued employment, and the social protection of affected employees. The article argues for the importance of distinguishing between "termination of powers" and "termination of powers in an administrative position"—a distinction frequently blurred in legal practice. It is emphasized that the cessation of administrative functions does not equate to the loss of the individual's primary employment status, whereas the termination of powers serves as an independent legal basis for dissolution of the employment relationship.

The author makes a conclusion that there is a pressing need to improve the legal framework governing the termination of powers of officials by adopting a comprehensive regulatory approach. This approach should combine elements of unity—through the standardized regulation of fundamental principles—and differentiation—by reflecting the particularities of specific categories of officials—in regulating the institution of termination of powers.

Keywords: *labor relations, legal uniformity, legal differentiation, employment, public service, prosecutor, judge, police officer, law enforcement personnel, official, termination of powers, suspension, termination of employment contract, legal grounds, legal conditions.*

Постановка питання. У сучасному трудовому законодавстві припинення повноважень посадової особи законодавцем розглядається в якості окремої додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (в п. 5 ч. 1 ст. 41 Кодексу законі про працю). Цією підставою Кодекс законі про працю України (далі- КЗпП) був доповнений 13 травня 2014 року Законом України № 1255-VII, а саме задля посилення захисту прав інвесторів. Також припинення повноважень або звільнення з посади є процедурою, яка регламентується спеціальними законодавчими актами, що регулюють статус посадових осіб окремих органів публічної служби, зокрема, суддів, прокурорів, посадових осіб правоохоронних органів. Між тим, розглядаючи сутність припинення повноважень необхідно відзначити, що «припиненням» у цілому постає тимчасове або постійне (на весь строк) переривання або ж закінчення перебігу будь-якого процесу (стану), справи. При цьому українська учена С. С. Сон вважає, що «припиненням повноважень» слід вважати «повне відсторонення особи від виконання посадових обов'язків» [1, с. 272]. Утім, з цим не можна в повній мірі погодитись, адже «відсторонення» за своєю природою є тимчасовим запобіжним заходом, що полягає у тимчасовому не допущенні працівника до виконання її повноважень. Воно не змінює її юридичного статусу та не тягне за собою припинення трудових правовідносин, на відміну від припинення повноважень, яке має остаточний або довготривалий характер. Зважаючи на це, припинення повноважень посадової особи є припинення реалізації прав і обов'язків суб'єкта, наділеного управлінськими функціями (органу, установи, організації, посадової чи іншої уповноваженої особи), що означає завершення виконання організаційно-управлінських повноважень у відповідному правовому статусі. Отже, з огляду на трудо-правовий характер припинення повноважень, ця процедура повинна здійснюватися з урахуванням балансу інтересів працівника (посадової особи) та роботодавця, а також із дотриманням принципів стабільності трудових відносин і соціальної безпеки під час їх припинення. Це свідчить про те, що питання припинення повноважень потребує комплексного правового дослідження з урахуванням як загальних, так і спеціальних норм, які його регулюють.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Особливості змісту та правового регулювання припинення повноважень посадових осіб по сьогодні залишається питанням, якому не приділяється належна увага серед юристів-трудоваків. Крім того, поза увагою по сьогодні залишається питання порівняння загальних та спеціальних норм про припинення повноважень посадових осіб (зокрема, прокурорів, суддів і посадових осіб правоохоронних органів). Разом із тим, слід констатувати, що окремі аспекти припинення повноважень посадових осіб розкривались у наукових працях ряду українських учених і дослідників, серед яких: С. Ю. Бойко, О. С. Бондар, В. В. Бонтлаб, Т. В. Гаман, Т. В. Дубас,

О. Д. Журавель, Л. В. Пискун, Л. Ю. Прогонюк, С. С. Сон, Ю. С. Тихонович та ін. Наукові напрацювання цих учених становитимуть теоретичну основу для комплексного аналізу змісту припинення повноважень посадових осіб.

Метою статті є аналіз єдності та диференціації припинення повноважень посадових осіб (зосереджуючи увагу на прикладі прокурорів, суддів і посадових осіб правоохоронних органів). Для досягнення цієї мети слід виконати такі *завдання*: 1) надати характеристику стану правового регулювання припинення повноважень посадової особи; 2) визначити загальні обставини застосування норм про припинення повноважень посадової особи; 3) розкрити співвідношення загальних та особливих норм щодо припинення повноважень посадової особи.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні інститут припинення повноважень в чинному КЗпП України регламентується без визначення кола посадових осіб, до яких може бути застосовано п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. З цього приводу зауважимо, що означений підхід законодавця до упорядкування реалізації кадрової політики на підприємстві (в установі, організації) свідчить не про використання ним загального підходу, який може конкретизуватись у спеціальних нормах Кодексу та в положеннях спеціальних законодавчих актів, що регламентують організацію правовідносин з окремими групами працівників (службовців), а про допущення ним юридичної невизначеності.

Вирішуючи це питання зазначимо, що аналіз статей 83, 92, 97 Цивільного кодексу України та положень Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» та інші нормативні акти, дає підстави стверджувати, що у всіх організаційно-правових формах юридичних осіб наявні посадові особи, а отже – й тих, до яких може бути застосовано п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. При цьому, враховуючи зміст абз. 1 ч. 1 ст. 89 ГК України, п. 23 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства» 2022 року, постанови Пленуму Верховного Суду України від 7 листопада 1994 року № 12 та від 26 квітня 2002 року № 5, а також підходи учених до визначення поняття «посадова особа» [див., напр.: 2; 3, с. 86], можемо дійти висновку, що посадові особи – це члени виконавчого органу, наглядової ради роботодавця, а також працівники, визначені установчими та іншими актами роботодавця та які виконують певні функції (у законодавстві не міститься їх визначення):

1) *організаційно-розпорядчі* функції. Розглядаючи організаційно-розпорядчі функції, відзначимо, що вони можуть зв'язуватися з повноваженнями посадової особи, пов'язаними з керівництвом трудовим колективом підприємства, установи та організації (як публічного, так приватного сектору) або ж окремими працівниками, котрі знаходяться в його службовому підпорядкуванні, а саме: а) у частині організаційного впливу: нормування, планування, інструктажів, координації (насамперед – своєчасна видача розпоряджень основним, обслуговуючим і допоміжним підрозділам), контроль (нагляд), дисциплінування; б) у частині розпорядчого впливу: накази, розпорядження;

2) *консультативно-дорадчі* функції (раніше ці функції розглядалися в контексті інспектувально-контрольних функцій [4, с. 7]). Розглядувані функції зумовлюються завданнями, посадовими обов'язками та повноваженнями, які здійснює посадова особа у відповідності до трудового договору (контракту), виконуючи таким чином працю, «пов'язану з консультаціями, аналізом, підготовкою пропозицій, розробленням прогнозів, порад і рекомендацій» [2, с. 45]. При цьому науковці звертають увагу на те, що самі по собі консультативно-дорадчі функції не слід тлумачити в якості владних функцій, з чого

робиться висновок, що до кола посадових осіб можуть належати також й особи, які не віднесені до «представників влади» [5, с. 318] (тобто, помічники, консультанти, радники), що є закономірним, якщо не ототожнювати поняття «посадова особа» з «керівником» [6, с. 89];

3) *адміністративно-господарські* функції (інакше – «функції з управління чи розпорядження чужим майном» [7, с. 118]). Такі функції, як зауважує В. В. Андрієшин, пов'язуються з управлінням (розпорядженням) майном юридичної особи, а також з «установленням порядку його обліку, зберігання, переробки, реалізації, забезпеченням контролю за цими операціями тощо» [8, с. 3]. Отже, адміністративно-господарські функції виражаються у повноваженнях посадової особи з управління, а також розпорядження майном юридичної особи (зокрема, й грошовими коштами юридичної особи, що перебувають на балансі та/або на банківських рахунках відповідної юридичної особи), посаду в якій вона обіймає.

Аналізуючи єдність і диференціація припинення повноважень посадових осіб, враховуючи положення КЗпП України, а також норми спеціальних законодавчих актів, що упорядковують правовий статус суддів, прокурорів, працівників окремих правоохоронних органів, можемо виокремити наступні властивості розглядуваного інституту, крізь призму яких така єдність і диференціація може належним чином бути оцінена.

1. Припинення повноважень посадових осіб (зміст процедури, її підстави та умови та ін.) детально регламентується на рівні спеціальних законодавчих актів, що визначають правовий статус органів та посадових осіб публічної служби. Припинення повноважень посадової особи може мати різні види вираження, які залежать від характеру волевиявлення особи, повноваження якої припиняються, зокрема: відставка (добровільна, примусова), люстрація (не залежить від волевиявлення такої особи та тлумачиться в якості конституційно-політичної відповідальності, що має трудо-правові наслідки) [див., напр.: 1, с. 274], звільнення. Утім, наразі складно вести мову про єдність правового регулювання припинення повноважень, приймаючи до уваги те, що найбільш повно це питання наразі вирішується у нормах про працю і зайнятість, які містяться не в КЗпП України, а в інших актах законодавства. Зокрема, припинення повноважень судді регламентується главою 2 розділу VII Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а припинення повноважень прокурора – розділом VII Закону України «Про прокуратуру».

При цьому, вказуючи на те, що припинення повноважень посадової особи детально врегульовується на рівні спеціального законодавства, слід зауважити, що цей інститут практично не регламентується в законодавстві про правовий статус правоохоронних органів. Зокрема, в законах України «Про Національну поліцію», «Про Службу безпеки України», «Про Військову службу правопорядку у Збройних Силах України» взагалі не врегульовується припинення повноважень посадових осіб цих правоохоронних органів, а в законах України «Про Національне антикорупційне бюро України» та «Про Бюро економічної безпеки України» припинення повноважень посадових осіб врегульовується фрагментарно.

2. Поняття «припинення повноважень» необхідно чітко розмежовувати з «припиненням повноважень на адміністративній посаді». У деяких випадках ці явища взаємопов'язані – зокрема, коли посадова особа звільняється і відповідно припиняє всі свої повноваження це тягне за собою і припинення адміністративних функцій. Водночас припинення повноважень лише на адміністративній посаді не призводить до втрати

основного статусу особи (наприклад, як судді чи прокурора), а означає лише припинення виконання організаційних та управлінських функцій у межах відповідного органу [9, с. 267] (прикладом цьому є ч. 7 ст. 20, частини 2 та 5 ст. 43, ч. 9 ст. 45 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», п. 2 ч. 2 ст. 41 Закону України «Про прокуратуру»). Зокрема, в частинах 4 і 5 ст. 41 Закону України «Про прокуратуру» вказується, що звільнення прокурора з адміністративної посади чи припинення його повноважень на адміністративній посаді не припиняє його повноважень прокурора, за виключенням випадку, коли таке є наслідком припинення повноважень прокурора, а тому керівником відповідного органу прокуратури не пізніше одного місяця такий прокурор повинен бути призначений на вакантну посаду в тому ж органі прокуратури (коли вакансія відсутня, то за його письмовою згодою відбувається переведення на посаду до іншого органу прокуратури того ж або нижчого рівня).

3. Припинення повноважень здійснюється із урахуванням гарантій та прав працівників. У КЗпП України припинення повноважень, що передбачено у п. 5 ч. 1 ст. 41, характеризується юридичною невизначеністю, яка додатково ускладнюється тією обставиною, що законодавець у вказаній статті не передбачив застереження (аналогічно пунктам 4 і 6 ч. 1 цієї статті), яким би передбачалось, що розірвання договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 може проводитись, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. У цьому контексті слід погодитись із тим, що припинення повноважень посадової особи є особливою процедурою, що передує розірванню трудового договору (постанова Верховного Суду від 18 квітня 2023 року в справі № 552/3110/21), однак, розірвання трудового договору не повинно бути єдиним варіантом юридичних наслідків такого припинення повноважень. Зокрема, В. В. Бонтлаб та І. І. Яцкевич звертають увагу на те, що «посадова особа» одночасно є працівником (у разі, коли ця особа працює на умовах трудового договору чи контракту), а також представником роботодавця, котрий діє в інтересах роботодавця [10, с. 56–57]. На цю обставину звертає увагу також і Л. В. Пискун [11, с. 114]. Відтак, можемо дійти висновку, що: по-перше, посадова особа, повноваження якої можуть бути припинені, є працівником в цілому та уповноваженою роботодавцем особою, відповідальною за належне функціонування юридичної особи (в цілому чи в окремих напрямках), зокрема; по-друге, втрата працівником відповідних повноважень (вони можуть бути аргументовані відповідним бізнес-рішенням) повинна узгоджуватись із такими гарантіями, як вимоги щодо забезпечення зайнятості, тобто принципу забезпечення сталості (стабільності) перебігу трудових відносин та потреби забезпечення соціально-безпечного стану усіх працівників. На необхідність дотримання гарантій належного припинення повноважень звертаються увагу й інші учені. Безумовно, у випадках оскарження дострокового припинення повноважень посадової особи суд зобов'язаний всебічно оцінити всі обставини справи: чи дотримано усіх передбачених законом вимог – наявність підстав, відповідність умовам та правильність процедури. Такий підхід необхідний для забезпечення законності дій роботодавця та недопущення безпідставного припинення трудових правовідносин. Натомість виникнення таких проблем у правозастосуванні, що підкреслює судова практика, навпаки свідчить про наявність проблеми нормативної невизначеності: підстави (нормативні, фактичні та процедурні), а також достатні умови припинення повноважень посадової особи не сформульовані в узагальненому вигляді в Кодексі законів про працю України. У результаті відсутня можливість комплексно розкрити специфіку окремих (спеціальних) випадків припинення

повноважень, що закріплені у спеціальному законодавстві щодо праці окремих категорій працівників, зокрема, суддів, прокурорів та посадових осіб правоохоронних органів тощо. Зокрема, в п. 1 ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вказується, що незалежність судді забезпечується, зокрема, особливим порядком припинення його повноважень, що відповідає також такій особливій гарантії незалежності судді, як незмінюваність судді (ч. 2 ст. 53 вказаного Закону). У зв'язку із цим, припинення повноваження судді згідно ч. 1 ст. 119 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» може мати місце лише з підстав, визначених ч. 7 ст. 126 Конституції України, тобто: досягнення суддею 65 років; припинення громадянства України (набуття громадянства іншої держави); набрання законної сили рішенням суду про визнання судді безвісно відсутнім (оголошення померлим, визнання недієздатним, обмежено дієздатним); смерть судді; набрання законної сили обвинувальним вироком щодо судді за вчинення ним злочину. При цьому важливо звернути увагу на те, що у цьому законі звільнення та припинення повноважень розмежовуються, хоча згідно ч. 1 ст. 125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» припинення повноважень судді вважається підставою для припинення трудових відносин судді із відповідним судом (однак, цей факт не є достатнім для припинення відносин, а тому повинен підтверджуватись додатково виданням головою відповідного суду наказу, за яким вказані відносини припиняються).

Оскільки прокурори також віднесені наразі до системи правосуддя (згідно ст. 131-1 Конституції України, з урахуванням абзаців 1 і 2 підпункту 2.3 п. 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 18 червня 2020 року № 5-р(П)/2020, абз. 1 підпункту 5.1 та абз. 6 підпункту 5.2, абз. 1 підпункту 5.4 п. 5 мотивувальної частини Рішення КСУ від 18 грудня 2024 року № 1-р(П)/2024) на них також поширюються підвищені гарантії забезпечення їх статусу, що узгоджується із вимогами принципу стабільності трудових відносин. Зокрема, в абз. 1 ч. 11 ст. 8-1 Закону України «Про прокуратуру» вказується, що гарантії незалежності заступника Генерального прокурора – керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури забезпечуються спеціальним порядком припинення його повноважень як прокурора органів прокуратури. Крім того, звернемо увагу на те, що згідно ч. 3 ст. 51 та ст. 61 Закону України «Про прокуратуру» повноваження прокурора припиняються лише за віком, у разі його смерті, визнання його безвісно відсутнім (чи оголошення померлим), а також у зв'язку з рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого його перебування на посаді прокурора.

Також законодавцем вказується на те, що особливості упорядкування припинення повноважень є особливою гарантією й щодо окремих інших посадових осіб, які виконують свої повноваження на засаді незалежної службово-трудової діяльності. Зокрема, в п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» вказується, що визначення цим законодавчим актом вичерпного переліку підстав припинення повноважень Директора НАБУ є гарантією незалежності такої посадової особи. При цьому слід констатувати, що в цьому Законі припинення повноважень регламентується фрагментарно, а деталізовано саме звільнення Директора НАБУ.

Отже, на підставі проведеного дослідження, необхідно зазначити, що регулювання припинення повноважень посадових осіб у трудовому законодавстві України має фрагментарний характер та, на жаль, характеризується окремою юридичною невизначеністю. Пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України, який юридично

закріплює цю додаткову підставу для припинення трудового договору, не містить чіткого визначення ані кола посадових осіб, ані змісту їх повноважень, умов застосування норми, процедурних гарантій або всіх правових наслідків такого припинення. Водночас аналіз чинного законодавства свідчить, що посадові особи присутні у всіх організаційно-правових формах юридичних осіб та здійснюють управлінські функції різного характеру: організаційно-розпорядчі, консультативно-дорадчі та адміністративно-господарські.

Наявна модель правового регулювання припинення повноважень посадових осіб демонструє як єдність, так і диференціацію регулювання трудових відносин. Вона базується на двох рівнях регулювання: загальному – положеннях Кодексу законів про працю України, та спеціальному – нормах окремих законів, що визначають правовий статус окремих посадових осіб (наприклад, Законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України» тощо). Саме спеціальні акти значною мірою компенсують прогалини загального регулювання, проте охоплюють переважно осіб, що займають адміністративні посади або яким гарантовано особливий правовий статус або інституційна незалежність (наприклад, суддів, прокурорів, директора НАБУ). Водночас у законодавстві, що регламентує діяльність правоохоронних органів, питання припинення повноважень посадових осіб або взагалі не врегульоване, або розкривається лише фрагментарно, без урахування специфіки їх адміністративних функцій. Саме тому удосконалення правового регулювання припинення повноважень посадових осіб потребує комплексного підходу, що поєднує кодифікацію базових засад у цій царині у КЗпП України, із деталізацією на рівні спеціального законодавства з урахуванням особливого статусу окремих категорій працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сон С. С. Люстрація та відставка як способи припинення повноважень посадової особи: порівняльно-правове дослідження. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 20 травня 2016 р.) : у 2 т. Одеса : Юрид. літ-ра, 2016. Т. 1. С. 272–275.
2. Китайгородська В. В. Поняття «посадової особи» в трудовому праві. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Вип. 4 (33). С. 42–48. doi:10.32837/руув.v0i4.621.
3. Кулинич С. А. Класифікація учасників управлінських процедур в органах прокуратури. *Форум права*. 2007. № 2. С. 83–89.
4. Гузій Н. В., Гориславець Є. О. Професіоналізм діяльності методичних працівників у контексті структурно-функціонального підходу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2016. Вип. 28. С. 7–12.
5. Мілімко Л. В. Суб'єкт адміністративного проступку у сфері земельних відносин. *Держава і право. Серія : Юридичні і політичні науки*. 2008. Вип. 42. С. 316–322.
6. Мартинов М. Д. Роль керівника в організації оперативно-службової діяльності територіального органу внутрішніх справ України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Юридичні науки*. 2010. Вип. 82. С. 89–92.
7. Цивінський О. І. Ознаки службової особи у кримінальному праві України. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 2 (12). С. 113–120. doi:10.32518/2617-4162-2021-2-113-120.
8. Андрієшин В. В. Повноваження та функціональний складник діяльності службової

особи як суб'єкта злочину. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки.* 2020. Т. 31, № 2 (70), Ч. 3. С. 1–6. doi:10.32838/2707-0581/2020.2-3/01.

9. Зашупіна Ю. В. Звільнення прокурора з посади: поняття та класифікація підстав. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. № 1. С. 266–268. doi:10.32782/2524-0374/2020-1/64.

10. Бонтлаб В. В., Яцкевич І. І. Припинення повноважень посадової особи як підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником: особливості та проблеми реалізації. *Наукові записки НаУКМА. Серія : Юридичні науки.* 2023. Т. 11. С. 56–63. doi:10.18523/2617-2607.2023.11.56-63.

11. Пискун Л. В. Особливості нормативно-правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи. *Соціальне право.* 2024. № 2. С. 114–119. doi:10.32751/2617-5967-2024-02-16.