

НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
«ІНСТИТУТ СУДОВИХ ЕКСПЕРТИЗ ІМ. ЗАСЛ. ПРОФ. М. С. БОКАРІУСА»
МІНІСТЕРСТВА ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КОРНЄВ ОЛЕКСІЙ ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 342.9 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

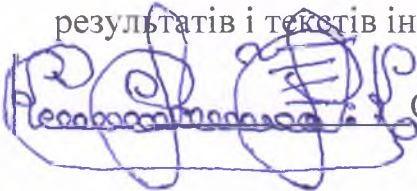
**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ
СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ**

Галузь знань 08 «Право»

Спеціальність 081 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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



О. В. Корнєв

Науковий керівник:
Спіцина Ганна Олександрівна,
доктор юридичних наук, професор

АНОТАЦІЯ

Корнєв О. В. Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право (Галузь знань 08 – Право). – Національний науковий центр «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України. – Харків, 2024.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні сутності та розкритті особливостей адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, а також опрацюванні напрямків його вдосконалення.

З'ясовано, що службові правопорушення, як об'єкт профілактичної діяльності, доцільно розглядати, як вчинені, всупереч встановленому правопорядку реалізації службових повноважень, діяння (дії чи бездіяльність), змістом яких є невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення службових повноважень чи зловживання ними, за вчинення яких передбачається притягнення особи до певного виду юридичної відповідальності.

Доведено, що службовому правопорушенню властиві загальні (тобто такі, що традиційно відносять до правопорушення) ознаки: протиправність діяння; винність особи, яка його вчинила; її деліктоздатність; правова передбачуваність негативних наслідків для особи за вчинення такого діяння. До специфічних рис службового правопорушення віднесено те, що: має місце спеціальний суб'єкт правопорушень – службова особа; правопорушення безпосередньо пов'язане із професійною, службовою діяльністю такого суб'єкта; виникає з приводу

порушення вимог щодо реалізації службових повноважень і може проявлятися як в активних протиправних діях, так і бездіяльності, що складають зміст їх службової функції.

Аргументовано, що особливостями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є наступні: 1) обов'язковість її проведення; 2) її головною метою є запобігання вчинення правопорушень шляхом виявлення причин та умов, що впливають на динаміку та кількість вчинення протиправних дій працівниками досліджуваних установ; 3) комплексний характер профілактичної діяльності, що полягає у поєднанні правових, соціальних, організаційних та інших елементів; 4) спрямованість на перспективу з урахуванням ретроспективного досвіду аналізу службових правопорушень, умов причин їх скоєння, характеристики особистісних властивостей працівників, які їх скоїли; 5) орієнтованість профілактичної діяльності, з одного боку, на формування ідеального портрету досвідченого працівника-професіонала, а з іншої сторони, – орієнтованість на наявні об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на невідповідність такого портрету, а відтак можуть стати умовами скоєння працівником службового правопорушення.

Констатовано, що правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України має доволі нечіткий та некомплексний характер.

Підкреслено, що у системі правового регулювання профілактики службових правопорушень ключове місце належить нормам адміністративного права, оскільки саме за їх допомогою: встановлюються імперативні вимоги до працівників судово-експертних, зокрема, щодо рівня їх професійної підготовки, набору прав та обов'язків, правил та обмежень в діяльності тощо; розкривається порядок оцінки роботи працівників; встановлюються правові наслідки від невиконання та/або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків; визначається адміністративно-правовий статус суб'єктів, що уповноважені здійснювати профілактику службових правопорушень;

окреслюється коло адміністративно-правових форм та методів здійснення відповідної діяльності.

Сформульовано мету профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Відповідно до встановленої мети виокремлено завдання відповідної профілактики, до яких, в свою чергу, віднесено: попередження вчинення протиправних дій та/або бездіяльності працівниками; охорона та захист суспільних інтересів щодо повноти, об'єктивності та неупередженості в процесі здійснення судової експертизи; формування позитивного іміджу судових експертів як неупереджених професіоналів та позитивного суспільного ставлення до їх роботи; переконання судових експертів у необхідності чіткого дотримання своїх службових зобов'язань як єдиного можливого способу реалізації службової діяльності.

Відзначено, що напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ відображають основні шляхи, а також спрямування заходів, які реалізують фактичний зміст відповідної профілактичної діяльності. До відповідних напрямів віднесено: 1) нормативно-правовий; 2) економічно-матеріальний; 3) організаційно-визначальний; 4) контрольно-моніторинговий; та 5) інформаційно-просвітницький.

Виділено систему суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, а також надано змістовну характеристику їх адміністративно-правовому статусу.

Констатовано, що адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України найбільш доцільно розглядати як способи зовнішнього прояву, організації та виявлення змісту цієї профілактичної діяльності. Відповідні форми запропоновано поділити на дві групи: форми загальної та індивідуальної профілактики.

Встановлено, що нормотворчість, як форма профілактичної роботи, передбачає створення організаційно-правового підґрунтя для здійснення профілактики у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ. Саме в межах цієї форми відбувається: визначення концептуальних засад і стратегічних напрямків профілактики досліджуваних службових правопорушень; встановлення матеріальних та процедурних вимог щодо здійснення профілактичних заходів; визначення критеріїв оцінювання ефективності профілактики.

Аргументовано, що адміністративні методи в контексті представленої проблематики, являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Виділено два ключові методи: 1) переконання, основними прийомами якого є: інформування, доведення (у сенсі доказування), позитивний приклад, осуд та критика, заохочення; 2) примус, яскравим прикладом якого є застосування юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень.

Доведено, що переконання, як метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, являє собою набір (або сукупність) прийомів і способів непримусового впливу на свідомість цих працівників з метою формування у особи ґрунтовних життєвих настанов і переконань у необхідності та доцільності правомірної, дисциплінованої, відповідальної поведінки. Основою переконання є норми та принципи права і моралі, які реалізуються у межах правових і організаційних, виховних, роз'яснювальних, освітніх, поляризаційних та інших заходів.

Виокремлено найбільш позитивний зарубіжний досвід, який варто використати вітчизняному законодавцю з метою вдосконалення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності судово-експертних установ України.

Наголошено, що важливим напрямком удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в

професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, є розробка концептуальних засад організації та реалізації зазначеної профілактики. Доведена необхідність розробки та прийняття інструкції щодо організації та здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Констатована необхідність прийняття кодифікованого акту – Етичних правил судових експертів, проєкт якого на сьогодні існує, втім, досі так і не набув офіційного затвердження. Відмічено, що встановлення етичних правил і контроль за їх дотриманням є важливим інструментом: впливу на службову дисципліну; забезпечення формування культури міжособистісних взаємовідносин (як із керівництвом і колегами, так і з іншими громадянами); зміцнення професійної культури та репутації установ, які здійснюють судово-експертну діяльність та їх фахівців.

Наголошено, що встановлення лінійно-функціонального типу організаційно-управлінської структури механізму профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ забезпечить поєднання: з одного боку централізованої системи управління із персональною відповідальністю лінійних керівників за якість та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів щодо зазначеної профілактики; а з іншого – спеціалізованого, високопрофесійного підходу до вирішення проблем підготовки і здійснення профілактичної роботи.

Ключові слова: адміністративно-правові методи взаємодії, адміністративно-правове забезпечення, адміністративно-правова основа, адміністративне провадження, адміністративно-правове регулювання, адміністративно-правовий статус, адміністративна юстиція, відповідальність, експертна практика, експертні установи, заохочення, інформаційна безпека, корупція, механізм, навчання, норми права, особливості методики дослідження, правове забезпечення, правові норми, превенція, профілактика, професійна діяльність, професійна компетентність, публічне адміністрування, службові правопорушення, стажування, судово-експертні установи.

SUMMARY

Korniev O. V. Administrative and legal support for the prevention of official offences in the professional activity of employees of forensic institutions of Ukraine. – *Qualifying scientific work on manuscript rights.*

PhD thesis by the specialty 081 "Law" (Field of Study 08 Law). – National Scientific Center "Hon. Prof. M. S. Bokarius Forensic Science Institute" of the Ministry of Justice of Ukraine. – Kharkiv, 2024.

The thesis provides a theoretical generalization and a new solution to the scientific task of defining the essence and revealing the peculiarities of administrative and legal support for the prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine, as well as elaborating the areas for its improvement.

The author has established that official offences, as an object of preventive activity, should be considered as acts (actions or omissions) committed contrary to the established legal order of exercise of official powers, which are based on non-performance or improper performance of official duties, abuse of authority or abuse of power, and for which a person may be held liable for a certain type of legal liability.

It has been proved that an official offence is characterized by the following general (i.e., traditionally attributed to an offence) features: unlawfulness of the act; guilt of the person who committed it; his/her tort capacity; legal predictability of negative consequences for a person for committing such an act. The specific features of an official offence include the following: there is a special subject of offences - an official; the offence is directly related to the professional, official activity of such a subject; it arises from a violation of the requirements for the exercise of official powers and may be manifested in both active unlawful acts and omissions that constitute the content of their official function.

It has been argued that the peculiarities of prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of

Ukraine are as follows: 1) its mandatory nature; 2) its main purpose is to prevent the commission of offences by identifying the causes and conditions which affect the dynamics and number of unlawful acts committed by employees of the institutions under study; 3) the complex nature of preventive activities, which consists in a combination of legal, social, organizational and other elements; 4) a focus on the future, taking into account the retrospective experience of analysing official offences, the conditions of the causes of their commission, and the characteristics of the personal characteristics of the employees who committed them; 5) focus of preventive activities, on the one hand, on the formation of an ideal portrait of an experienced professional employee, and, on the other hand, – focus on the existing objective and subjective factors that affect the discrepancy between such a portrait and may become conditions for an employee to commit an official offence.

It has been stated that the legal regulation of prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine is rather unclear and incomplete.

The author has emphasised that the key place in the system of legal regulation of prevention of official offences belongs to administrative law, since it is with their help that mandatory requirements are established for forensic experts, in particular, regarding the level of their professional training, a set of rights and obligations, rules and restrictions on their activities, etc; discloses the procedure for assessing the performance of employees; establishes the legal consequences of non-performance and/or improper performance of duties by employees; defines the administrative and legal status of entities authorised to prevent official offences; outlines the range of administrative and legal forms and methods of carrying out relevant activities.

It has been formulated the purpose of prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions. In accordance with the established goal, the author identifies the tasks of relevant prevention, which, in turn, include: prevention of unlawful acts and/or omissions by employees; protection and defence of public interests in terms of completeness, objectivity and impartiality in the process of forensic examination; formation of a positive image of forensic

experts as impartial professionals and a positive public attitude to their work; convincing forensic experts of the need to strictly comply with their official obligations as the only possible way to carry out their work.

It has been noted that the areas of prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions reflect the main ways and directions of measures which implement the actual content of the relevant preventive activities. The relevant areas include: 1) regulatory and legal; 2) economic and material; 3) organizational and determining; 4) control and monitoring; and 5) information and education.

The author has distinguished the system of subjects of prevention of professional misconduct in the professional activity of employees of forensic institutions of Ukraine and provided a substantive description of their administrative and legal status.

It has been established that administrative and legal forms of prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine should be most appropriately considered as ways of external manifestation, organization and identification of the content of this prevention activity. It has been suggested that these forms should be divided into two groups: forms of general and individual prevention.

It has been determined that rulemaking, as a form of preventive work, involves the creation of an organizational and legal basis for prevention in the field of professional activity of employees of forensic institutions. It is within the framework of this form that the following occurs: determination of the conceptual foundations and strategic directions for prevention of the studied professional offences; establishment of material and procedural requirements for the implementation of preventive measures; determination of criteria for assessing the effectiveness of prevention.

It has been argued that administrative methods in the context of the presented issues are techniques and methods of implementing preventive measures. Two key methods have been identified: 1) persuasion, the main techniques of which are:

informing, proving (in the sense of proof), positive example, condemnation and criticism, encouragement; 2) coercion, a vivid example of which is the application of legal liability for committing official offences.

It has been proved that persuasion, as a method of preventing professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine, is a set (or a combination) of techniques and methods of non-coercive influence on the consciousness of these employees with the aim of forming a person's fundamental life attitudes and beliefs in the need for and expediency of lawful, disciplined, responsible behaviour. The basis of persuasion is the norms and principles of law and morality, which are implemented within the framework of legal and organizational, educational, explanatory, educational, polarizing and other measures.

The author has highlighted the most positive foreign experience which should be used by the national legislator with a view to improving the prevention of professional misconduct in the professional activities of forensic institutions of Ukraine.

It has been noted that an important area of improvement of the national legislation regulating the prevention of professional misconduct in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine is the development of the conceptual framework for organization and implementation of this prevention.

The author has proved the necessity of developing and adopting instructions on the organization and implementation of prevention of official offences in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine.

The author has stated the need to adopt a codified act - the Ethical Rules for Forensic Experts, a draft of which currently exists, however, it has not yet been officially approved. It has been noted that the establishment of ethical rules and control over their observance is an important tool for: influencing official discipline; ensuring the formation of a culture of interpersonal relationships (both with management and colleagues, as well as with other citizens); strengthening the

professional culture and reputation of institutions that carry out forensic activities and their specialists.

It has been noted that the establishment of a line-functional type of organizational and managerial structure of the mechanism for preventing professional misconduct in the field of professional activity of employees of forensic institutions will ensure a combination of: on the one hand, a centralized management system with personal responsibility of line managers for the quality and effectiveness of decisions made and measures taken for the said prevention; and, on the other hand, a specialized, highly professional approach to solving the problems of preparing and implementing preventive work.

Keywords: administrative-legal methods of interaction, administrative-legal support, administrative-legal basis, administrative proceedings, administrative-legal regulation, administrative-legal status, administrative justice, responsibility, expert practice, expert institutions, encouragement, information security, corruption, mechanism, training, legal norms, peculiarities of the research methodology, legal support, legal norms, prevention, prevention, professional activity, professional competence, public administration, official offenses, internship, forensic institutions.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Корнєв О. В. Шляхи вдосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2020. № 3. С. 242–247.

2. Корнєв О. В. Адміністративно-правові форми та методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Європейські перспективи*. 2021. № 4. С. 211–216.

3. Корнєв О. В. Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2021. № 4. С. 215–220.

4. Корнєв О. В. Напрямки удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2022. № 3. С. 221–226.

5. Корнєв О. В. Адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2023. № 1. С. 213–218.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Корнєв О. В. Переконавання, як метод профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 червня 2023 р.)* / Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків: НДІ ППСН. С. 12–14.

7. Корнєв О. В. Досвід Німеччини щодо профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних

установ. *Актуальні проблеми криміналістичного та експертного забезпечення діяльності правоохоронних органів та суду в Україні*: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2021 р.). С. 102–104. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20210528/article/view/korniev

8. Корнєв О. В. Концептуальні засади удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні та прикладні проблеми судової експертизи і криміналістики* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 вересня 2022 р.). С. 128–130. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_202220930/article/view/korniev

ЗМІСТ

ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ.....	25
1.1. Поняття та види службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності	25
1.2. Види та особливості профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.	40
1.3. Правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та місце у ньому адміністративно-правових норм.....	54
Висновки до розділу 1.....	68
РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА АДМІНІСТРАТИВНО- ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ.....	74
2.1. Мета, принципи та напрямки профілактики службових правапорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.....	74
2.2. Адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово- експертних установ України.....	87
2.3. Адміністративно-правові форми та методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово- експертних установ України.....	101
Висновки до розділу 2.....	117

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ.....	126
3.1. Зарубіжний досвід профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та можливості його використання в Україні.....	126
3.2. Напрямки удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.....	139
3.3. Удосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.....	154
Висновки до розділу 3.....	169
ВИСНОВКИ.....	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	187
ДОДАТКИ.....	207

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах сьогодення діяльність судово-експертних установ України набуває все більшого значення, адже від їх роботи напряду залежить стан дотримання таких важливих принципів існування суспільства, як: верховенство право, законності, справедливості, рівності та рівноправності. Окрім того, саме від того, наскільки якісно та ефективно будуть виконувати свої функції судово-експертні установи, залежить якість, ефективність, справедливість та неупередженість правосуддя та слідчо-оперативної діяльності. А відтак, важливим завданням законодавця є забезпечення належного функціонування відповідних інституцій, чого можливо досягти шляхом профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Важливість профілактики правопорушень обумовлена тим, що їх вчинення тягне за собою: по-перше, порушення нормального функціонування відповідних установ, що, в свою чергу, може знизити рівень довіри населення до їх діяльності взагалі, а також висновків експертів, зокрема; по-друге, неефективне та нераціональне використання наявних фінансових, економічних та матеріальних ресурсів, що, в свою чергу, гальмує загальні процеси розвитку судово-експертної діяльності; по-третє, порушення прав, свобод та інтересів громадян.

Варто зауважити, що окремі проблемні питання, пов'язані з функціонуванням судово-експертних установ в Україні, в своїх наукових працях розглядали: Д. В. Блєдних, І. В. Богданюк, А. В. Дудич, В. Г. Гончаренко, І. О. Завидняк, Р. Я. Заяць, О. М. Ключєв, С. О. Коропецька, В. М. Коротаєв, О. А. Лопата, О. М. Музичук, Я. І. Мулик, О. О. Олійник, В. М. Панькевич, І. А. Петрова, А. О. Полянський, Є. М. Попович, Л. М. Романенко, І. В. Сабадаш, О. О. Свідерський, В. А. Савченко, Г. О. Спіцина, О. В. Сплавська, О. П. Угровецький, В. В. Хоша, О. Л. Хитра та багато інших. Втім, незважаючи на суттєві теоретичні здобутки, питання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників

судово-експертних установ в роботах більшості науковців розглядалось лише поверхнево, в рамках більш широкої проблематики.

Таким чином, відсутність сучасних наукових досліджень, присвячених питанню профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, а також наявність низки прогалин та недоліків правового та організаційного характеру, пов'язаних із здійсненням відповідної діяльності, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: «Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки», затвердженої Указом Президента від 27 вересня 2021 р. № 487/2021; «Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки», затвердженої Указом Президента від 11 червня 2021 р. № 231/2021; «Антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки», затвердженої Законом України від 20 червня 2022 року № 2322-IX, «Концепції Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року», схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 322-рю; «Стратегії боротьби з організованою злочинністю», схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1126-р, а також за Планом наукових робіт Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень професійної діяльності працівників судово-експертних установ України» (№ держреєстрації – 0123U101882).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та практики його реалізації, визначити сутність, зміст та розкрити особливості адміністративно-правового забезпечення профілактики

службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації спрямовані на його вдосконалення.

Для досягнення зазначеної мети у процесі дослідження необхідно вирішити такі *завдання*:

- визначити поняття та виокремити види службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності;
- окреслити види та з'ясувати особливості профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;
- охарактеризувати стан правового регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та встановити місце у ньому адміністративно-правових норм;
- встановити мету, принципи та напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;
- розкрити структуру адміністративно-правового статусу суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;
- окреслити коло адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;
- узагальнити зарубіжний досвід профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та опрацювати можливості його використання в Україні;
- запропонувати напрямки вдосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;

— опрацювати шляхи вдосконалення організаційних заходів із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають під час профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є сукупність загальнонаукових і спеціально-наукових методів та прийомів наукового пізнання, застосування яких зумовлюється специфікою предмета дослідження. Так, використання логіко-семантичного методу та методу класифікації дозволило визначити поняття та виокремити види службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності (підрозділ 1.1), а також окреслити види та з'ясувати особливості профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 1.2). За допомогою методу документального аналізу надано характеристику правовому регулюванню профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та встановлено місце у ньому адміністративно-правових норм (підрозділ 1.3), а також розкрито зміст адміністративно-правового статусу суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 2.2). Структурно-логічний та системно-функціональний методи були застосовані, щоб: з'ясувати мету, принципи та напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 2.1); окреслити коло адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 2.3). Узагальнити

зарубіжний досвід профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та опрацювати можливості його використання в Україні (підрозділ 3.1) вдалось за допомогою порівняльно-правового методу. Методи моделювання та прогнозування були використані для того, щоб встановити напрямки вдосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 3.2), а також з'ясувати шляхи вдосконалення організаційних заходів із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (підрозділ 3.3).

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження становлять напрацювання фахівців з галузі адміністративного права. Окрім того, було використано здобутки вчених з інших галузевих дисциплін, зокрема: трудового права, цивільного права, кримінального права, теорії держави і права, теорії управління, соціології, філософії, психології тощо. Нормативною основою дисертації є сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовані на врегулювання правових та організаційних засад профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників службово-експертних установ України. Інформаційну та емпіричну базу роботи становлять періодичні та довідкові видання тощо. У ході підготовки дисертаційного дослідження було використано власний досвід роботи дисертанта у судово-експертних установах.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що дисертаційне дослідження є першою спробою, комплексно, на монографічному рівні, визначити сутність та розкрити особливості адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, а також опрацювати перспективні напрямки його вдосконалення.

До основних наукових положень, що характеризують новизну отриманих результатів й виносяться на захист, належать такі:

вперше:

- сформульовано мету профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, у відповідності до якої окреслено її завдання, до яких, в свою чергу, віднесено наступні: попередження вчинення протиправних дій та/або бездіяльності судовими експертами; охорона та захист суспільних інтересів щодо повноти, об'єктивності та неупередженості в процесі здійснення судової експертизи; формування позитивного іміджу судових експертів як неупереджених професіоналів та позитивного суспільного ставлення до їх роботи; переконання судових експертів у необхідності чіткого дотримання своїх службових зобов'язань як єдиного можливого способу реалізації службової діяльності;

- виділено критерії класифікації видів профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, зокрема: 1) за колом суб'єктів, на які спрямовано профілактичну діяльність; 2) за напрямком здійснення профілактичної діяльності; 3) за суб'єктами здійснення профілактичної діяльності; 4) за способом впливу на причини виникнення правопорушень; 5) за сферами ризиків в діяльності працівників судово-експертних установ;

- доведена необхідність прийняття інструкції з організації та здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Визначено її зміст та структуру: а) принципи профілактики службових правопорушень; б) завдання профілактики; в) види, форми та методи здійснення профілактики; г) суб'єктний склад профілактики із визначенням повноважень органів і посадових осіб, що організують та здійснюють, а також контролюють профілактичну роботу; г) джерела матеріально-технічного, науково-методичного та іншого забезпечення профілактики;

удосконалено:

- перелік спеціальних ознак службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності, до яких віднесено: наявність спеціального суб'єкта

правопорушень, якою є службова особа – судовий експерт; правопорушення безпосередньо пов’язане із професійною, службовою діяльністю такого суб’єкта; виникає з приводу порушення вимог щодо реалізації службових повноважень і може проявлятися як в активних протиправних діях, так і бездіяльності, що складають зміст службової функції судового експерта;

- визначення поняття адміністративно-правового статусу суб’єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, під яким запропоновано розуміти визначену нормами адміністративного права сукупність прав та обов’язків, які дають їм можливість реалізувати заходи щодо недопущення службових правопорушень, а також виявлення передумов, факторів їх вчинення та усунення у майбутньому;

- характеристику індивідуальних форм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, до яких віднесено наступні: 1) індивідуальні бесіди, які можуть мати ознайомлювальний, застережний (попереджувальний), виховний характер, тощо; 2) моніторинг матеріально-фінансового та соціального становища судових експертів; 3) моніторинг професійних успіхів і досягнень працівників судово-експертних установ з метою своєчасного та адекватного їх заохочення; 4) підготовка індивідуальних програм професійного розвитку судових експертів;

дістало подальшого розвитку:

- обґрунтування наукової думки про те, що в системі правового регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ ключове місце відводиться нормам адміністративного права, однак при цьому відзначена фрагментарність відповідного регулювання, на основі чого доведена необхідність прийняття «Положення про профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України», яке визначатиме:

завдання, принципи, об'єкт профілактики службових правопорушень, а також коло суб'єктів, відповідальних за здійснення профілактики;

- твердження про те, що в Україні на прикладі провідних європейських держав доцільно створити трирівневу систему профілактики правопорушень в органах державної влади, яка повинна включати: 1) загальний рівень, який стосується максимально широкого кола осіб (наприклад, усіх громадян країни в цілому, чи, скажімо, усіх публічних службовців та прирівняних до них осіб); 2) галузевий (або спеціальний), що стосується саме працівників судово-експертних установ, незалежно від їх типу та галузевого підпорядкування; 3) локальний – орієнтований на працівників окремих судово-експертних установ; 4) індивідуальний, тобто спрямований на конкретну особу;

- теза про те, що з метою покращення організаційних засад профілактики правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ необхідно посилити роль заохочення як заходу профілактичного впливу.

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

- у науково-дослідній сфері – для подальшого наукового опрацювання теоретичних та практичних проблемних питань, пов'язаних з профілактикою службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (*акт Харківського національного університету внутрішніх справ від 12 липня 2023 року*);

- у правотворчості – під час розробки нових та вдосконалення діючих законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, в яких визначаються правові засади профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України (*акт впровадження Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук від 19 липня 2023 року*);

- у правозастосовній діяльності – для покращення практичної діяльності суб'єктів, що уповноважені здійснювати профілактику службових

правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;

– в освітньому процесі – під час підготовки підручників і навчальних посібників, а також науково-методичних та лекційних матеріалів із дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Публічне адміністрування», «Судові та правоохоронні органи України», «Основи адміністративно-юрисдикційної діяльності» (*акт впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ* від 26 липня 2023 р.).

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми у цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття» (м. Харків, 09 червня 2023 р.); «Актуальні проблеми криміналістичного та експертного забезпечення діяльності правоохоронних органів та суду в Україні» (м. Харків, 28 травня 2021 р.); «Теоретичні та прикладні проблеми судової експертизи і криміналістики» (м. Харків, 30 вересня 2022 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження висвітлено в 5 наукових статтях опублікованих у фахових виданнях України та 3 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 215 сторінок, з них основного тексту 170 сторінок. Список використаних джерел містить 170 найменувань на 20 сторінках, додатки розміщено на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

1.1 Поняття та види службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності

В умовах сьогодення важливим завданням будь-якої демократичної та соціально спрямованої держави є створення необхідних умов для забезпечення функціонування всіх державних інституцій. Досягти останнього, як вбачається, можливо шляхом здійснення активної профілактичної діяльності вчинення службових правопорушень. Адже саме останні, на нашу думку, можуть мати негативні наслідки не тільки для роботи певного органу державної влади, а й для соціального, економічного та політичного розвитку всієї держави та суспільства.

В науковій літературі, до основних ознак правопорушення в літературі відносять: 1) будь-яке правопорушення є діянням, тобто дією або бездіяльністю. Причому дія – це акт активної поведінки. Бездіяльність визнається діянням, якщо по ситуації або службовому обов'язку особа зобов'язана була вчинити будь-які дії, але не зробила цього; 2) протиправність правопорушення, що полягає в порушенні заборон, ясно, чітко і недвозначно зазначених у законі, в підзаконних актах, або невиконання обов'язку, що випливає з нормативно-правового акту; 3) винність діяння, що складає правопорушення; 4) деліктоздатність особи, що вчинила правопорушення; 5) породження правопорушенням юридичної відповідальності, тобто різні встановлені законом несприятливі (негативні) наслідки для правопорушника [12, с. 4].

Склад правопорушення як об'єкт дослідження загальної теорії права характерний тим, що абсолютна більшість сучасних науковців-теоретиків під складом правопорушення розуміє сукупність об'єктивних та суб'єктивних ознак, наявність яких дозволяє кваліфікувати діяння особи як протиправне. При цьому роль категорії «склад правопорушення» у категоріальному апараті теорії права займає одне з центральних місць, що зумовлено місцем та роллю загальної теорії права в системі юридичних наук. Зокрема, мова йде про те, що «склад правопорушення» у загальній теорії права повинен виступати в ролі «наріжного каменю» для побудови юридичних конструкцій складу правопорушення в інших галузях права [54, с. 12–13]. Зазвичай в правовій літературі традиційно називають чотири елементи складу правопорушення: об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона. Як справедливо зазначають Л. П. Самофалов та О. Л. Самофалов, практичне значення складу правопорушення полягає в тому, що він є правовим інструментом, котрий дозволяє віднести певне діяння до конкретного виду правопорушення, що тягне певне покарання [136, с. 59].

Тобто фактично вчинення правопорушень передбачає вчинення певних діянь. Як підкреслюють М. І. Панов та С. О. Харітонов, діяння – це завжди усвідомлений акт поведінки людини, яка як істота розумна здатна пізнавати об'єктивний світ і відображати його у своїй свідомості, зокрема й усвідомлювати (розуміти) характер та основні риси вчинюваного нею діяння – дії чи бездіяльності. Усвідомленість означає, що особа розуміє як фактичні, так і соціальні властивості та риси діяння (тобто його шкідливість, негативну значущість у соціальному бутті), яке вона вчиняє, або ж має (зберігає) у відповідних конкретних умовах потенційну можливість свідомо контролювати (оцінювати) свою поведінку. Тому ознака «усвідомленість діяння» притаманна як умисним, так і необережним кримінальним правопорушенням, які вчиняються у формі як активної, так і пасивної поведінки [92, с. 33]. Перелічені ознаки правопорушення за своєю сутністю є доволі універсальними та

підходять до окреслення основних характеристик будь-якого різновиду правопорушення.

М. А. Самбор зазначає, що в основі більшості формулювань поняття «правопорушення» наявним є відтворення системного причинно-наслідкового зв'язку, який характеризує взаємопов'язаність діяння, особи, значення для суспільства та наслідків, які визначені суспільством для осіб, які вчиняють подібні діяння [135, с. 41]. На думку автора, правопорушення за своєю суттю охоплює всі діяння, що порушують встановлений законом (у широкому його розумінні) порядок реалізації прав, свобод та інтересів, а також здійснення обов'язків. Будь-яка невідповідність фактичних обставин юридичним приписам має трактуватися як правопорушення з урахуванням особливостей методів правового регулювання суспільних відносин, у яких реалізуються права, свободи та інтереси, виконуються обов'язки [135, с. 46]. Таким чином, в основі правопорушення є нерозривний зв'язок між протиправним винним діянням особи та правовими наслідками, які мають негативні, несприятливі наслідки для такої особи.

Подібної думки дотримується й А. Ю. Бойчук, який, розглядаючи правопорушення крізь призму теорії конфліктів, розкриває його як юридичний конфлікт, а саме протиборство двох або кількох суб'єктів, обумовлене протиборством або несумісністю їхніх інтересів, потреб, цінностей. До його особливостей автор відносить: 1) зв'язаність конфлікту правовими відносинами, наявність правових ознак суб'єктів чи об'єкта конфлікту; 2) можливість вирішення правовими засобами; 3) галузева визначеність конфлікту; 4) наявність юридичних наслідків; 5) можливість застосування примусових засобів у процесі вирішення конфлікту; 6) вирішення конфлікту в межах спеціальної юридичної процедури [12, с. 6]. Слід погодитися з думкою про нерозривний зв'язок конфліктології зі сферою профілактики правопорушень.

Таким чином, підсумовуючи теоретичні підходи до характеристики правопорушення як цілісного правового явища, можна зазначити, що воно у

загальному розумінні представляє собою причинно-наслідковий взаємозв'язок між діянням деліктоздатної особи, що має ознаки протиправності винності, та невідворотністю негативних наслідків для такої особи. Необхідно також зауважити, що загальний зміст правопорушення (об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона) – характерні для всіх видів правопорушень та дозволяє ідентифікувати певне діяння як окреме правопорушення.

А відтак, можемо говорити про те, що службове правопорушення є окремим різновидом правопорушення, яке вирізняється проміж інших правопорушень наявністю специфічних ознак. В. В. Марков підкреслює, що нормативне визначення службового правопорушення відсутнє, оскільки термін «службове правопорушення», так би мовити, «збірний», тобто охоплює собою дисциплінарні та адміністративні проступки, майнові і цивільні правопорушення та злочини [78, с. 236]. Під службовим правопорушенням, на думку вказаного вище автора, слід розуміти протиправне, винне невиконання або неналежне виконання особою рядового або начальницького складу вимог службової дисципліни та законності, яке тягне за собою дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, цивільну або кримінальну відповідальність [78, с. 240]. Таке визначення пов'язує порушення обов'язку дотримання вимог службової дисципліни та вимог, що містяться у нормативно-правових актах, які регулюють діяльність службової особи, з визначенням різновидом юридичної відповідальності.

Однією з характерних ознак службового правопорушення є наявність спеціального суб'єкта – службової особи. Визначення службової особи як міжгалузевого суб'єкта службових правопорушень в нормативно-правових актах важко віднайти. Разом із цим поняття службової особи міститься у Кримінальному Кодексі України, як поняття спеціального суб'єкта низки кримінальних правопорушень. Відповідно до ст. 18 Кримінального кодексу України службовими особами 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 [69]. Водночас, згідно з приміткою до ст. 364 Кримінального кодексу, службовими особами в ст. ст. 364, 365, 368, 368², 369 є, зокрема, особи, які займають постійно чи тимчасово на державних або комунальних підприємствах посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням [69].

Також Кримінальним кодексом службовими особами визнаються «посадові особи іноземних держав (особи, які обіймають посади в законодавчому, виконавчому або судовому органі іноземної держави, у тому числі присяжні засідателі, інші особи, які здійснюють функції держави для іноземної держави, зокрема, для держоргану або держпідприємства), іноземні третейські судді, особи, уповноважені вирішувати цивільні, комерційні або трудові спори в іноземних державах у порядку, альтернативному судовому, посадові особи міжнародних організацій (працівники міжнародної організації чи будь-які інші особи, уповноважені такою організацією діяти від її імені), а також члени міжнародних парламентських асамблей, учасником яких є Україна, судді та посадові особи міжнародних судів» [69].

Постановою Пленуму Верховного суду України «Про судову практику у справах про хабарництво» визначається, що особа є службовою не тільки тоді, коли вона здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови, що зазначені функції чи обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою. Працівники підприємств, установ,

організацій, які виконують професійні (адвокат, лікар, вчитель тощо), виробничі (наприклад, водій) або технічні (друкарка, охоронник, тощо) функції, можуть визнаватися службовими особами лише за умови, що поряд із цими функціями вони виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські обов'язки. Службовими особами можуть визнаватись як громадяни України, так і іноземці та особи без громадянства [125].

В. Я. Громко, розглядаючи ознаки службової особи як спеціального суб'єкта злочину, вказує на те, що службовій особі як спеціальному суб'єкту складу злочину властиві певні ознаки, що характеризують загального суб'єкта складу злочину. Цими ознаками є фізична особа, осудність та досягнення віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність. При цьому автор виділяє три види службових осіб за сферою регулювання відносин: службові особи, які виконують функції представника влади або місцевого самоврядування; службові особи юридичної особи державної або комунальної власності, які виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції; службові особи, які виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції службової особи юридичної особи приватного права [26, с. 186–187]. Н. В. Янюк характеризує службову особу як фізичну особу, яка займає постійно чи тимчасово в органах державної влади, місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах чи організаціях, незалежно від форм власності посаду, пов'язану з виконанням спеціальних повноважень, наданих їй у встановленому законом порядку, стосовно осіб, що не перебувають у службовій підлеглості, і у випадках, передбачених законодавством, має право застосовувати заходи адміністративного примусу [168, с. 241].

Підсумовуючи вище викладене, слід погодитися з думкою Н. М. Ярмиш про те, що службові особи це такі, що виконують функції або представників влади, або організаційно-розпорядчі, або адміністративно-господарчі. Особа є службовою не лише коли вона здійснює відповідні функції постійно, а й тоді, коли робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням (для виконання

лише певного завдання), але за умови, що певні повноваження покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою. Будь-яка посадова особа за визначенням є службовою, проте не усі службові особи є посадовими [169, с. 131–132].

В цілому поняття службової особи має велике значення для надання характеристики відповідних різновидів службових правопорушень. Так, О. Ф. Бантишев, розглядаючи злочини у сфері службової діяльності, розуміє під ними суспільно небезпечні діяння, вчинені навмисно або через необережність службовою особою, тобто особою, яка постійно чи тимчасово здійснює функції представника влади або обіймає постійно чи тимчасово на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або виконує такі обов'язки за спеціальним повноваженням, всупереч інтересам служби, які грубо порушують нормальну діяльність органів влади, а також органів управління підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності й господарювання, якщо ним заподіяна істотна шкода охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб, або спричинено інші тяжкі наслідки [8, с. 12–13]. Вказаний вище автор акцентує увагу на тісному зв'язку між службовою особою як спеціальним суб'єктом вчинення злочинів у сфері службової діяльності та конкретними діяннями, що мають протиправний характер, можуть вчинятися тільки такими спеціальними суб'єктами та мати негативні наслідки у формі істотної шкоди чи інші тяжкі наслідки.

Під кримінальним правопорушенням М. І. Панов та С. О. Харітонов пропонують розуміти передбачене Кримінальним кодексом України суспільно небезпечне, винне, кримінально каране діяння (дія чи бездіяльність), вчинене суб'єктом кримінального правопорушення, являє собою логіко-юридичну модель кримінального правопорушення, визначеного на підставі закону. Всі зазначені ознаки поняття «кримінальне правопорушення» є сутнісними,

узагальненими, об'єктивними, відображають і включають до свого змісту всі найбільш суттєві риси і закономірності кримінального правопорушення як явища реальної дійсності й у сукупності становлять зміст поняття «кримінальне правопорушення», яке, відповідно до його дійсного призначення, визначає обсяг (коло) суспільно небезпечних діянь соціально-правової реальності, що відносяться до всього класу кримінальних правопорушень: кримінальних проступків і злочинів [92, с. 30]. Автори підкреслюють різноманітність та складність кримінального правопорушення, яке включає і кримінальні проступки, і злочини.

Кримінальний кодекс містить значну кількість складів службових правопорушень, серед яких: «зловживання владою або службовим становищем, тобто умисне, з метою одержання будь-якої неправомірної вигоди для самої себе чи іншої фізичної або юридичної особи використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб» (ст. 364); «перевищення влади або службових повноважень, тобто умисне вчинення працівником правоохоронного органу дій, які явно виходять за межі наданих йому прав чи повноважень, якщо вони завдали істотної шкоди охоронюваним законом правам, інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам, інтересам юридичних осіб» (ст. 365); «службове підроблення, а саме складання, видача службовою особою завідомо неправдивих офіційних документів, внесення до офіційних документів завідомо неправдивих відомостей, інше підроблення офіційних документів» (ст. 366); «службова недбалість, тобто невиконання або неналежне виконання службовою особою своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них, що завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам або інтересам окремих юридичних осіб» (ст. 367); «прийняття пропозиції, обіцянки або одержання службовою особою неправомірної вигоди, а так само прохання

надати таку вигоду для себе чи третьої особи за вчинення чи невчинення такою службовою особою в інтересах того, хто пропонує, обіцяє чи надає неправомірну вигоду, чи в інтересах третьої особи будь-якої дії з використанням наданої їй влади чи службового становища» (ст. 368) та інші [69]. Наведені приклади кримінальних службових правопорушень демонструють особливий суспільно небезпечний їх характер вчинення через істотну шкоду, яка є наслідком переважної більшості таких правопорушень.

Важливість суспільної небезпечності наслідків кримінального службового правопорушення як елементу характеристики їх поняття підкреслює й О. В. Пчеліна, на думку якої, до злочинів у сфері службової діяльності слід віднести суспільно небезпечні винні діяння, що вчиняються як службовими особами з використанням своїх повноважень і становища всупереч інтересам служби, а також можливостей, які випливають зі службового становища, так і особами, які самовільно присвоїли владні повноваження або звання службової особи, та, як наслідок, підривають авторитет і порушують встановлений порядок функціонування та нормальну діяльність органів державного апарату, апарату місцевого самоврядування й інших юридичних осіб незалежно від форми власності [127, с. 89]. Таке визначення охоплює суспільно-небезпечні діяння, які передбачені нормами Кримінального кодексу України та пов'язані з тими порушеннями норм службовими особами, які мають суспільну небезпечність. Разом із цим службові правопорушення охоплюють значно ширше коло діянь, оскільки не вичерпуються межами Кримінального кодексу.

Адміністративно-службові правопорушення характеризуються меншим ступенем суспільної небезпечності ніж кримінальні правопорушення у сфері службової діяльності. Так, О. В. Панасюк визначає адміністративний проступок як специфічний різновид адміністративного правопорушення, оскільки останнім є порушення будь-якої адміністративно-правової норми, а адміністративним проступком закон визнає тільки протиправне винне діяння, за яке передбачено адміністративну відповідальність. Авторка виділяє три основні

законодавчі ознаки діяння, які характеризують його як адміністративний проступок: протиправність, винність та адміністративну караність, та наголошує, що у теорії адміністративно-деліктного права, крім цих трьох ознак адміністративного проступку, виділяється ще й суспільна шкідливість. На думку О. В. Панасюк, фактичну підставу адміністративної відповідальності утворює наявність цих чотирьох ознак [91, с. 3–4]. Подібної думки дотримується й Л. Д. Менів, яка визначає адміністративний проступок як суспільно шкідливе, протиправне, винне діяння у формі дії чи бездіяльності, здійснене деліктоздатною особою, що спричиняє застосування встановлених законодавством заходів адміністративної відповідальності [81, с. 303]. Проступок можна оцінювати в різних аспектах. Наприклад, у загальносоціальному значенні його розглядають як антисоціальне або шкідливе для суспільства діяння, яке спрямоване на потурання основ цивілізованого життя та порушує норми, що зафіксовані правовими кодексами держави. В окремих джерелах проступки трактують як порушення, що завдають шкоду особистості, суспільству, державі та є підставою притягнення порушника до юридичної відповідальності. Інші джерела розглядають проступок як вчинок, що порушує будь-які норми (моральні, релігійні тощо), правила поведінки, загальноприйнятий порядок [20, с. 8–9].

Таким чином, в основі адміністративного проступку як адміністративного правопорушення, що тягне за собою виникнення адміністративної відповідальності, лежать традиційні чотири елементи його складу. Слід зазначити, що у Кодексі України про адміністративні правопорушення (КУпАП) йдеться про адміністративну відповідальність посадових осіб, відповідно до ст. 14 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 [53]. На відміну від Кримінального кодексу КУпАП не містить окремого розділу, в

якому зазначається перелік службових правопорушень, за які передбачається відповідний вид юридичної відповідальності. Разом із цим службові правопорушення, за які передбачається адміністративна відповідальність, містяться у різноманітних розділах. Так, наприклад, порушення посадовими особами фітосанітарної лабораторії законодавства України про карантин рослин (ст. 172-1-1) міститься у главі, присвяченій адміністративним правопорушенням у галузі стандартизації, якості продукції, метрології та технічного регулювання. Порушення законодавства у сфері надання адміністративних послуг (ст. 166-27), незаконні вимоги до документа, що подається суб'єктом господарювання до органу державної влади або органу місцевого самоврядування (ст. 166-24), дискримінація підприємців органами влади і управління (ст. 166-3) містяться в главі 13, присвяченій адміністративним правопорушенням в галузі торгівлі, громадського харчування, сфері послуг, в галузі фінансів і підприємницькій діяльності [53].

Значна кількість службових адміністративних правопорушень міститься в главі 13-А, присвяченій адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією, зокрема встановлено адміністративну відповідальність за: порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 172-4); порушення встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків (ст. 172-5); порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (ст. 172-7); незаконне використання інформації, що стала відома особі у зв'язку з виконанням службових або інших визначених законом повноважень (ст. 172-8); невжиття заходів щодо протидії корупції (ст. 172-9) [53].

Як справедливо підкреслюють в правовій літературі, особливості підстав адміністративної відповідальності службових осіб у тому, що вони несуть таку за порушення встановлених загальнообов'язкових правил своїми власними діями, у тому числі неправомірними вказівками, виконуючи які, підпорядковані їм службовці, інші працівники порушують встановлені правила. Службові особи можуть нести адміністративну відповідальність і за невживання заходів

щодо забезпечення виконання правил іншими особами, якщо забезпечення їх дотримання входить до кола службових повноважень цих службових осіб [166].

В разі, коли при вчиненні службового правопорушення, у тому числі того, за яке передбачено адміністративну чи кримінальну відповідальність, заподіяно шкоди іншим особам, мова може йти про цивільно-правові службові правопорушення. Останні безпосередньо пов'язані із заподіянням шкоди службовою особою при порушенні встановлених вимог реалізації ними своїх службових повноважень. Цивільний проступок розуміється в правовій літературі як суспільно-небезпечне, протиправне, винне порушення врегульованих нормами цивільного права майнових та особистих немайнових відносин, що укладаються в різноманітних сферах суспільної життєдіяльності [82, с. 156].

Статтею 16 Цивільного кодексу України (ЦКУ) серед способів захисту цивільних прав названо: визнання права; припинення дії, яка порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди; визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб [160]. Згідно ст. 1174 ЦКУ шкода, завдана фізичній або юридичній особі незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю посадової або службової особи органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування при здійсненні нею своїх повноважень, відшкодовується державою, Автономною Республікою Крим або органом місцевого самоврядування незалежно від вини цієї особи [160].

Таким чином, цивільно-правові службові правопорушення пов'язані із заподіянням шкоди і відповідальність за їх вчинення не може охоплюватися межами кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності. Отже, такі службові правопорушення, окрім протиправності, винності,

деліктоздатності особи та юридичної прив'язки до несприятливих наслідків, додатковою обов'язковою ознакою мають спричинення майнової та/або особистої немайнової шкоди.

Службове правопорушення є таким, що має безпосередній зв'язок з професійною, службовою діяльністю особи, тому значна кількість таких правопорушень пов'язана з дисциплінарною відповідальністю. Специфіка дисциплінарних службових правопорушень відображається у нормативно-правових актах, що регулюють особливості дисциплінарних правопорушень тих чи інших службових осіб. Закон України «Про державну службу» у ст. 65 надає визначення дисциплінарного проступку як підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, відповідно ним є 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 [101]. Також названим законом визначено перелік дисциплінарних проступків державних службовців, серед яких: «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» тощо [101]. Перелічені дисциплінарні правопорушення відображають ту ступінь порушення державними службовцями своїх професійних, службових, моральних обов'язків, які не можна охарактеризувати як такі, що мають підвищену суспільну небезпечність, чим їх можна відрізнити від кримінальних та адміністративних службових правопорушень.

В правовій літературі існують різні підходи щодо визначення сутності дисциплінарного проступку, як підстави притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Так, на думку М. І. Іншина, під дисциплінарним проступком державного службовця слід розуміти свідоме (винне) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, яке може виявлятися у навмисному порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог [46, с. 360–361]. Більш розширеного погляду на означену проблематику дотримується Н. М. Вапнярчук, яка розглядає дисциплінарний проступок державного службовця як «винне протиправне порушення вимог Закону України «Про державну службу» чи інших актів законодавства щодо державної служби, зокрема, невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, у тому числі винне невідвернення шкідливих наслідків через бездіяльність, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також вчинки, які можуть ганьбити його як державного службовця або дискредитувати орган державної влади. На думку авторки, дисциплінарні проступки державних

службовців поділяються на пов'язані з невиконанням обов'язків функціональних, внутрішньо-організаційних і морально-етичних» [16, с. 6].

Тож, у загальному вигляді службові правопорушення можна охарактеризувати як передбачені правовими нормами протиправні діяння, які порушують встановлений порядок діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування чи апарату підприємств, установ чи організацій, та проявляються у порушенні службовою особою встановлених вимог щодо реалізації їх посадових обов'язків, чим заподіюють шкоду правам та інтересам, які охороняються законом. Таким чином, службові правопорушення як об'єкт профілактичної діяльності доцільно розглядати як вчинені всупереч встановленому правопорядку реалізації службових повноважень діяння (дії чи бездіяльність), що знаходить свій прояв у невиконанні чи неналежному виконанні службових обов'язків, перевищенні службових повноважень чи зловживання ними, – за вчинення якого передбачається притягнення особи до того чи іншого виду юридичної відповідальності.

Службовому правопорушенню властиві загальні (тобто такі, що традиційно відносять до правопорушення) ознаки: протиправність діяння; винність особи, яка його вчинила; її деліктоздатність; правова передбачуваність негативних наслідків для особи за вчинення такого діяння. Разом із цим до специфічних рис службового правопорушення найбільш доцільно віднести: спеціальний суб'єкт правопорушень – службова особа; правопорушення безпосередньо пов'язане із професійною, службовою діяльністю такого суб'єкта; виникає з приводу порушення вимог щодо реалізації службових повноважень і може проявлятися як в активних протиправних діях, так і бездіяльності, що складають зміст їх службової функції.

У підсумку також відзначимо, що для класифікації службових правопорушень, як об'єкта профілактичної діяльності, можна застосовувати різноманітні класифікаційні критерії, наприклад, характер діяння, що лежить в основі самого службового правопорушення: активне (свідоме вчинення дій, що суперечать встановленим службовим повноваженням) чи пасивне (невиконання

службових повноважень, зокрема через ігнорування відповідних службових обов'язків). За відношенням службової особи до службових обов'язків можна виділити: службові правопорушення, що пов'язані з невиконанням чи неналежним виконанням особою своїх службових обов'язків; та службові правопорушення, що пов'язані з виходом особи за межі встановлених службових повноважень. За видом юридичної відповідальності, до якої можна притягнути особу, винну у вчиненні службового правопорушення: кримінальне службове правопорушення, адміністративне службове правопорушення, цивільне та дисциплінарне службове правопорушення.

1.2 Види та особливості профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Профілактика службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є комплексним та багатоаспектним явищем. Тому її диференціація представляє суттєвий теоретичний та практичний інтерес, зокрема для того, щоб більш змістовно та повно зрозуміти механізм та особливості реалізації відповідної діяльності. Слід зазначити, що чинні нормативно-правові акти не надають достатньо повної відповіді на питання щодо видів профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, отже, при аналізі цього питання доцільно розглянути авторські погляди на класифікацію профілактики службових правопорушень.

Варто відмітити, що диференціація профілактичної діяльності правопорушень обумовлена багатьма факторами, зокрема, такими як: ступінь правової свідомості працівників судово-експертних установ, їх моральних якостей, сфери вчинення таких правопорушень тощо. Розглянемо загальнонаукові підходи до виділення видів профілактичної діяльності правопорушень.

Розглядаючи профілактику правопорушень в цілому, Д. В. Бледних виділяє загальносоціальну та спеціально-кримінологічну профілактику. Основна відмінність загальносоціальної від спеціально-кримінологічної профілактики криється в об'єкті профілактичного впливу. В першому випадку, об'єкт загальний – культура та рівень гуманізації населення в цілому, а в другому – він більш конкретний – криміногенні чинники та фактори, що впливають або можуть впливати на дії та поведінку осіб [10, с. 358]. Профілактична діяльність службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ має бути заснована на загальносоціальному підтриманні рівня правової культури працівників та враховувати специфічну сферу їх службової діяльності як таку, що має достатньо високу соціальну значущість.

В науковій літературі називають наступні види профілактичної діяльності, як: загальна, індивідуальна та віктимологічна. Загальна профілактика визначається як заходи, спрямовані на виявлення причин і умов, що сприяють вчиненню правопорушень на всій території України, у окремому регіоні, галузі господарства, стосовно частини населення чи групи осіб, а також на підприємстві, в установі чи організації незалежно від форм власності. Індивідуальна профілактика правопорушень – система спеціальних заходів щодо конкретних осіб, які не скоїли протиправних діянь, але знаходяться в несприятливих умовах і під їх впливом можуть учинити такі дії, ведуть антигромадський спосіб життя, скоюють правопорушення, характеризуються формуванням умислу і мотиву на вчинення правопорушень, підготовкою конкретного правопорушення, вчинили замах на злочин, але не довели його до кінця, скоїли злочин і можуть допустити рецидив. Віктимологічна профілактика правопорушень – комплекс заходів із своєчасного виявлення осіб, які, виходячи з їх поведінки, під впливом певних причин та умов можуть стати потерпілими (жертвами) від правопорушень, і проведення з ними запобіжних заходів віктимної поведінки [4, с. 10–11]. Подібна класифікація має достатньо

широке охоплення правопорушень та відображає загальну спрямованість на забезпечення суспільного правопорядку.

В. І. Фелик залежно від об'єкта впливу виділяє такі види профілактичної діяльності: 1) загальна профілактика (об'єктом профілактичного впливу виступає все суспільство – рівень його культури та моральності, рівень поваги до закону, а заходи, що застосовуються в рамках цього виду профілактичної діяльності, є універсальними заходами широкої сфери дії (інформаційна пропаганда, виховна робота тощо); 2) профілактика спеціальної спрямованості, яка має направленість на попередження вчинення окремих видів правопорушень або їх вчинення окремими групами осіб (коли застосовується більш вузька та спеціалізована система профілактичних заходів, які розроблені спеціально для попередження відповідних груп правопорушень); 3) індивідуальна профілактика правопорушень (об'єктом профілактичного впливу виступає поведінка конкретної особи, яка за висновком уповноваженого органу або посадової особи схильна до вчинення правопорушень внаслідок дії на неї несприятливих факторів зовнішнього середовища) [154, с. 39–40].

М. Ковалів за змістом профілактичної діяльності виділяє наступні види профілактики адміністративних проступків: 1) загальносоціальні; 2) спеціальні. До загальносоціальних заходів належать практично усі соціально-економічні перетворення нашого суспільства на сучасному етапі. Це, насамперед, створення робочих місць, втілення у виробництво нових прогресивних технологій. Окрім цього, важливу роль відіграє реальне закріплення та реалізація прав та свобод людини та громадянина, забезпечення правового захисту особи, утвердження принципів соціальної справедливості. Спеціальна профілактика містить заходи, які спрямовані суто на усунення або нейтралізацію деліктогенних факторів, виправлення осіб, які вже вчинили адміністративні проступки або можуть їх скоїти. Спеціальні заходи профілактики адміністративних проступків здійснюють державні органи, громадські організації та окремі громадяни. Ці заходи відрізняються від загальносоціальних своєю спрямованістю на боротьбу з адміністративними

проступками, а загальносоціальні заходи здійснюються незалежно від деліктогенних факторів [52, с. 234]. Переконані, що ці різновиди профілактики найбільш доцільно охарактеризувати як позитивний та негативний вид. Перший обумовлює формування стабільних високих соціальних умов життєдіяльності, які б позитивно впливали на зниження динаміки правопорушень, тоді як другий спрямовано на подолання тих негативних умов, що є фактичною причиною виникнення правопорушень з урахуванням специфіки сфери його скоєння.

Вже нечинним Положенням про профілактику правопорушень, пов'язаних із здійсненням службової діяльності працівниками Державної міграційної служби України, було виокремлено такі види профілактики службових правопорушень, як загальний та індивідуальний. Загальна профілактика правопорушень реалізується через: «а) інформування працівників про факти притягнення працівників до відповідальності за службові злочини, корупційні діяння, порушення спеціальних обмежень, установлених для державних службовців, про результати службових розслідувань та наслідки правопорушень, учинених працівниками ДМС України, а також про стан дотримання законності в ДМС України; б) проведення нарад профілактичного характеру уповноваженими посадовими особами ДМС України з її працівниками у разі наявності негативних явищ чи обставин; в) інформування органів державної влади, відповідних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади про наявні обставини, що можуть сприяти вчиненню злочинів, пов'язаних із здійсненням службової діяльності працівниками ДМС України, для вжиття заходів щодо усунення цих обставин. Індивідуальна профілактика правопорушень втілювалася через: а) індивідуальну профілактичну бесіду уповноважених посадових осіб з працівником ДМС, щодо якого здійснюється профілактичний захід, за потреби із залученням представників правоохоронних та інших державних органів; б) обговорення негативних вчинків працівника ДМС України, щодо якого здійснюється профілактичний захід, у присутності керівництва та працівників підрозділу, у якому він працює, за потреби із залученням представників правоохоронних та

інших державних органів» [114]. Названа класифікація має практичний характер та відображає загальнонаукові підходи щодо традиційного поділу профілактичної діяльності щодо вчинення правопорушень на загальну та індивідуальну.

При цьому автори вказують на внутрішнє диференціювання профілактичної діяльності в межах її поділу на загальну (колективну) та індивідуальну. Зокрема, М. Кікалішвілі профілактику корупційної злочинності поділяє на два різновиди: колективну та індивідуальну. При цьому авторка виокремлює чотири види індивідуальної профілактики злочинності: рання профілактика (сутність цього виду індивідуально-профілактичних дій полягає в тому, що на ранніх етапах встановлюється негативний вплив, що чиниться на особу, виявляються джерела формування незаконної поведінки. Головна задача в цій ситуації – дати зрозуміти суб'єкту, стосовно якого проводиться профілактика, що його оточення формує з нього злочинця та подальший контакт з такими оточуючими може призвести до настання негативних наслідків у вигляді вчинення злочинного діяння); конкретна профілактика особи (у цьому разі ми маємо справу з особою, поведінка якої вже реально свідчить про розвиток у неї антисуспільних поглядів та міркувань; тут найголовніше – спробувати стримати особу від подальшого розвитку злочинних поглядів та наставити на правильний шлях); профілактика стосовно осіб, які все ж таки вчинили злочинне діяння; профілактичні дії, спрямовані на запобігання повторного скоєння злочину [49, с. 302–303].

Схожої думки дотримується й Н. О. Левченко, яка виокремлює різновиди індивідуальної профілактики залежно від ступеня вираженості виявів антисуспільної спрямованості особи. 1. Рання профілактика – стосується об'єктів, які перебувають на початковому етапі криміналізації, а саме: виявлення джерел кримінальних та інших антисуспільних впливів на особу (групу осіб) до того, як цей вплив не подіяв на її (їх) поведінку; вплив конкретних негативних життєвих обставин. 2. Безпосередня профілактика – призначена для осіб, поведінка яких свідчить про наявність у них

антисуспільних інтересів і звичок (контакти з кримінальним середовищем й особами, які надмірно вживають алкоголь, немедично вживають наркотичні засоби, учиняють адміністративні правопорушення). 3. Профілактика на етапі злочинної поведінки – стосується осіб, які вчинили злочини та щодо яких суд прийняв рішення про застосування заходів кримінально-правового впливу. 4. Профілактика рецидиву – спрямована на осіб, які відбули кримінальне покарання у вигляді позбавлення волі, однак підлягають нагляду з метою запобігання рецидиву. Завданням цього виду профілактики є повернення їх до законослухняного суспільного життя [70, с. 133–134].

Перелічені різновиди індивідуальної профілактичної діяльності можуть застосовуватися в тому числі й щодо працівників судово-експертних установ, однак не в повному обсязі. Безпосередня профілактична діяльність спрямована на попередження правопорушень у разі виявлення незначних порушень службового порядку працівником з метою уникнення можливого погіршення його поведінки та скоєння юридично караного діяння. Профілактика на етапі скоєння працівником судово-експертної установи правопорушення, насамперед, має безпосереднє значення як для самого правопорушника, так і для попередження подібної поведінки з боку інших осіб шляхом оприлюднення факту скоєння правопорушення та негативних наслідків такого діяння. Профілактика повторного вчинення правопорушення має важливе значення для стабілізації діяльності самої судово-експертної установи. При цьому слід зазначити, що індивідуальна профілактика рецидиву щодо працівника цієї установи можлива за умови відсутності суспільно-небезпечних наслідків такого правопорушення, оскільки останнє припускає, окрім притягнення до відповідного різновиду юридичної відповідальності, припинення службово-трудових відносин з ним.

Н. І. Головка у дослідженні, присвяченому соціальній профілактиці правопорушень, виділяє такі її види: первинну, вторинну та третинну профілактику. Первинна профілактика більшою мірою носить інформаційний характер, оскільки спрямована на формування в особистості неприйняття та

категоричну відмову від певних стандартів поведінки та негативних звичок. Вторинна профілактика має на меті обмеження поширення окремих негативних явищ, що є в суспільстві чи соціальній групі. Метою вторинної профілактики є попередження загострення проблеми, мотивація людини до зміни поведінки. Третинна профілактика – це комплекс соціальних, психологічних та інших заходів, спрямованих на відновлення особистісного та соціального статусу людини, повернення до суспільно корисної діяльності. Крім цих видів профілактики автор також розрізняє загальну та спеціальну профілактики. Загальна профілактика полягає у здійсненні попереджувальних заходів, спрямованих на виникнення певних проблем у майбутньому людини. Спеціальною профілактикою називається система заходів, спрямованих на попередження та локалізацію конкретних негативних явищ у поведінці людей [21, с. 14–16].

Перелічені вище види з певною специфікою можуть застосовуватися й щодо профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Так, зокрема, первинний вид профілактичних дій пов'язаний з інформуванням працівників про негативні наслідки порушення ними службової дисципліни. Вторинна профілактика реалізується в роботі з окремими групами працівників судово-експертних установ, сфера професійних інтересів яких є спільною, з метою попередження типових для цього виду служби правопорушень. Третинна профілактична діяльність можлива з тими працівниками судово-експертних установ, які вчиняли незначні правопорушення, з метою недопущення їх повтору чи вчинення ними більш серйозних проступків, що матимуть суспільно-небезпечний характер. Стосовно загальної та спеціальної профілактичної діяльності – то слід зазначити, що загальна профілактична діяльність спрямована на формування особистісної правової культури, правової свідомості працівника, тоді як спеціальна профілактична діяльність може бути спрямована на профілактику окремих видів службових правопорушень, наприклад корупційних.

Профілактична діяльність службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ в основному здійснюється як реалізація службових зобов'язань уповноважених суб'єктів, наприклад, керівників підрозділів, щодо виявлення правопорушень, проведення планових чи позапланових профілактичних заходів тощо. Разом із цим окрім обов'язкової профілактичної діяльності, що зазвичай реалізовується як частина службових обов'язків певного кола суб'єктів, можна виділити необов'язкову профілактичну діяльність, що реалізується на основі ініціативи представників громадськості.

Вагоме значення участь громадськості має у профілактиці корупційних правопорушень. Як справедливо підкреслює О. М. Снісар, рівень довіри пересічних громадян до неурядових організацій в рази більший, ніж до державних спеціалізованих структур, що призводить до того, що інформація про корупційні прояви в державному секторі найчастіше повідомляється саме громадським організаціям. Неурядові організації є більш незалежними, ніж державні органи, мають можливість обирати методи роботи та напрями діяльності (суб'єкти, об'єкти), мають можливість залучати інші партнерські організації тощо. Значно сприяє очищенню органів державної влади від корупціонерів практика залучення представників громадськості до роботи атестаційних комісій, робочих груп, громадських рад, що утворюються органами виконавчої влади [143, с. 86–87].

На думку В. Г. Лисейцевої, резерв впливу громадських організацій у протидії корупційним правопорушенням слабо використовується державою з ініціативи самої держави. Громадські організації, на думку авторки, мають активніше залучатися до формування державної політики у сфері протидії корупції, використовувати такі механізми протидії корупції, як консультації з громадськістю, участь у робочих групах, «круглих» столах із представниками органів державної влади, місцевих органів влади, міжнародними, зарубіжними громадськими організаціями, проводити громадські слухання з питань протидії корупції, здійснювати громадські експертизи і моніторинг відповідної

інформації, а головне контролювати виконання органами державної влади та місцевого самоврядування Національної антикорупційної стратегії, вносити безперервно (протягом часу дії Стратегії) пропозиції щодо її корегування та доповнення, а також виконання політичних рішень. Актуальною є ідея створення єдиної громадської організації, яка б об'єднувала і координувала діяльність усіх інституцій громадянського суспільства в протидії корупції в державі. Однак умовою їх діяльності має бути винятково неозброєне, мирне вжиття заходів протидії корупції і тісна безперервна взаємодія з органами державної влади та місцевого самоврядування [71, с. 60–61]. Перелічені пропозиції мають цілковиту доцільність і щодо вжиття як профілактичних засобів протидії корупційним проявам в діяльності працівників судово-експертних установ.

Підсумовуючи вище викладене, доцільно вказати на те, що в основі виділення видів профілактичної діяльності службових правопорушень лежить диференціація на загально- та індивідуально орієнтовану профілактику з урахуванням специфіки тих обставин, що негативно впливають та/або можуть вплинути на поведінку працівників. Окремі вчені виділяють проміжний вид профілактичної діяльності, орієнтований на окремі групи людей, які об'єднує спільність внутрішньоособистісних чи зовнішніх факторів. При цьому науковці також акцентують увагу на різнорівневості індивідуальної профілактичної діяльності з урахуванням ступеню близькості особи до вчинення правопорушення. Означені види профілактичної діяльності можуть бути цілком прийняті за основу подібної класифікації такої діяльності стосовно працівників судово-експертних установ з урахуванням специфіки їх діяльності.

Розглянемо особливості профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Н. А. Дмитренко під особливостями профілактичної діяльності розуміє багаторівневість системи профілактичних заходів, зокрема державних і громадських, а також цілеспрямований характер профілактичної діяльності щодо виявлення, усунення, нейтралізації причин та умов

правопорушень [32, с. 102]. В. І. Фелик виділяє такі особливості діяльності з профілактики правопорушень: по-перше, вона являє собою одночасно одну із функцій правоохоронної діяльності та її мету, тобто досягнення високого рівня публічної безпеки і порядку, при якому правопорушення майже не вчиняються, це мета, а способи її досягнення – вжиття різноманітних попереджувальних заходів; по-друге, здійснюється лише уповноваженими на те суб'єктами в порядку, визначеному законодавством; по-третє, виступає комплексним видом діяльності, що поєднує в собі не тільки правові, але і психологічні, соціальні та інші аспекти [154, с. 13].

Особливості профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ виходять із змісту їх професійної діяльності та відповідно в тій ролі, яку виконують такі працівники. Як зазначає О. А. Лопата, суспільний характер діяльності експерта проявляється насамперед у тому, що вона спрямована на зміцнення правопорядку та законності. Діяльність судового експерта є однією з ланок складної системи заходів з попередження та розслідування кримінальних правопорушень. Суспільний характер діяльності експерта надає можливість використовувати досягнення науки та техніки як для розробки спеціальних прийомів збору, дослідження та оцінки доказів, так і для наукової організації праці та керування діяльністю експерта. Для успішної експертної діяльності також важливе значення мають і психофізичні властивості особистості, зумовлені властивістю вищої нервової діяльності: тривала працездатність; здатність до сконцентрованості, зберігати спокій та приймати правильне рішення у складних ситуаціях; швидка орієнтованість; висока сенсорна чутливість; здатність до отримання знань, вмінь та навичок [74, с. 50]. Експерт – це не зацікавлена у результатах провадження особа, яка на професійній основі володіє необхідними для вирішення судово-експертних завдань спеціальними знаннями, уміннями та практичними навиками, призначена експертом у порядку, встановленому законом, що прийняла об'єкти експертизи з метою

проведення дослідження та надання висновку з питань, які виникають під час процесуального провадження і стосуються сфери її знань [33, с. 15].

Відповідно до точки зору Я. І. Мулик, судовий експерт має бути компетентним та високоосвіченим фахівцем у своїй галузі та поєднувати фундаментальну наукову підготовку та глибокі практичні навички, постійно підвищувати свій рівень професійних знань, володіти високими громадянськими якостями. Наприклад, експерт в галузі економічної експертизи має володіти всіма теоретичними дисциплінами в обсязі, що необхідно для точної оцінки правильності фінансування, кредитування, організації бухгалтерського та податкового обліку, постановки внутрішнього контролю, складання фінансової та податкової звітності на підприємствах різних форм власності [84].

Підвищення ефективності протидії правопорушенням та злочинам вимагає значного поліпшення організації цієї роботи в усіх ланках системи правоохоронних і правозастосовних органів, особливо це стосується системи судово-експертних установ, в багатогранній діяльності яких важливе місце займають питання експертної профілактики із застосуванням спеціальних знань [156, с. 151]. Отже, працівники таких установ своєю роботою реалізують важливий аспект правоохоронної діяльності – формування знань та досвіду, які, в свою чергу, сприятимуть реалізації профілактики правопорушень. Таким чином, профілактика правопорушень працівників судово-експертних установ сприятиме покращенню правоохоронної системи в цілому.

Особливості профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ полягають у забезпеченні можливостей та особистісних здатностей реалізовувати свої службові обов'язки. Такі особливості знаходять прояв у оцінці відповідності кандидатів на посади працівників судово-експертних установ.

Специфіка діяльності працівників судово-експертних установ пов'язана з підвищеним психологічним навантаженням, що проявляється у робочій завантаженості, яка вимагає постійної сконцентованості, необхідності

підвищення свого професійного рівня та інших як робочих, так і особистісних факторів. Підкреслюючи складність професійної діяльності працівників судово-експертних установ, І. А. Петрова та О. П. Снігерьев зазначають, що у процесі своєї діяльності судовий експерт вирішує прості та складні завдання. Прості (стандартні або типові) завдання не потребують творчого підходу й достатнім є використання експертом логічного досвіду та добре структурованих знань, які зберігає його пам'ять. Такі знання можуть бути й не пов'язаними із експертною діяльністю, отриманими під час навчання взагалі та за спеціальністю в певній галузі знань. У складних ситуаціях такі знання недостатні або взагалі відсутні в пам'яті експерта, тоді завдання перетворюється у творчий процес. Вирішення складних завдань потребує пошуку нових підходів і встановлення нових зв'язків між відомими фактами та завжди пов'язане із використанням творчої ініціативи судового експерта й залученням його інтуїтивного досвіду [94, с. 167]. Вагоме значення для профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ має попередження професійного вигорання серед даних працівників. Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності [137, с. 13].

В більшості Європейських країн психологічний стан працівників органів влади, зокрема тих, що відносяться до силових структур, є об'єктом постійного контролю з боку керівництва. Наприклад, якщо у поліцейського з'явилося почуття незадоволеності своєю службою, то керівництво поліції вживає всіх можливих заходів для того, щоб це почуття зникло і надалі не виникало. Для цього, по-перше, керівництво звертає увагу на динаміку обставин, що сприяють появі у поліцейських почуття незадоволеності, по-друге, виявляються основні проблеми кожного невдоволеного своєю службою співробітника. Таким чином, у поліцейських не виникає почуття ізольованості від начальства, і якщо виявлені проблеми носять виключно психологічний характер, то співробітник своєчасно отримує необхідну допомогу професійного психолога. З метою

підвищення ефективності професійної діяльності поліцейських з ними регулярно проводяться тренінги з ліквідації професійно-психологічної деформації і наслідків стресів, що включають в себе сеанси релаксації, дихальну гімнастику, музикотерапію і інші методики соціально-психологічної реабілітації [27, с. 21]. Беззаперечно, подібний позитивний досвід забезпечення психологічного здоров'я працівників як основа їх якісного виконання професійних обов'язків має бути враховано і в провадженні профілактичної діяльності щодо працівників судово-експертних установ України. Попередження такого професійного вигорання повинно відбуватися шляхом забезпечення вчасного виявлення незадовільного психологічного стану працівників судово-експертних установ та можливості отримання ними психологічної допомоги.

Таким чином, проведене наукове дослідження дає можливість виділити наступні критерії класифікації видів профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ:

1) за колом суб'єктів, на які спрямована профілактика: а) універсальна (загальна), яка спрямована на роботу всіх, без виключення, працівників судово-експертних установ; б) групова – орієнтована на певну групу працівників судово-експертних установ, об'єднаних спільністю напрямку професійної діяльності; в) індивідуальна, яка направлена на свідомість окремих працівників, які можуть стати потенційними правопорушниками, або які вже вчинили правопорушення та є необхідність попередження повторення відповідних дій повторно;

2) за напрямком здійснення профілактичної діяльності: зовнішня; та внутрішня профілактика;

3) за суб'єктами здійснення профілактичної діяльності: а) профілактика, яка реалізується в процесі щоденної діяльності уповноважених суб'єктів, наприклад, керівників структурних підрозділів; б) громадська профілактична діяльність, яка може відбуватися через: публічну обізнаність про діяльність судово-експертних установ; здійснення моніторингу за додержанням

працівниками цих установ вимог чинного законодавства; доступ представників громадськості до інформації про притягнення працівників судово-експертних установ до відповідальності за службові правопорушення тощо;

4) за способом впливу на причини виникнення правопорушень:
а) позитивна профілактика, яка спрямована на формування загального високого рівня соціальних, економічних, психологічних умов професійної діяльності працівників судово-експертних установ; б) негативна, що направлена на моніторинг правопорушень та умов, які обумовлюють їх вчинення;

5) за сферами ризиків в діяльності працівників судово-експертних установ: а) антикорупційна; б) професійна; та в) психологічна профілактична діяльність.

У підсумку зазначимо, що особливостями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є наступні: 1) обов'язковість її проведення; 2) її головною метою є запобігання вчинення правопорушень шляхом виявлення причин та умов, що впливають на динаміку та кількість вчинення протиправних дій працівниками досліджуваних установ; 3) комплексний характер профілактичної діяльності, що полягає у поєднанні правових, соціальних, організаційних та інших елементів; 4) спрямованість на перспективу з урахуванням ретроспективного досвіду аналізу службових правопорушень, умов причин їх скоєння, характеристики особистісних властивостей працівників, які їх скоїли; 5) орієнтованість профілактичної діяльності, з одного боку, на формування ідеального образу досвідченого працівника-професіонала, а з іншої сторони, – орієнтованість на наявні об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на невідповідність такого образу, а відтак можуть стати умовами скоєння працівником службового правопорушення.

1.3 Правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та місце у ньому адміністративно-правових норм

Забезпечення ефективного функціонування механізму профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є фактично неможливим без належно побудованої системи правового регулювання суспільних відносин у відповідній сфері. Втім, як слушно зазначає А. Ю. Бойчук, у даний час процес попередження правопорушень все ще не має загальної правової бази. Відповідні профільні правові норми розкидані по різних галузях законодавства, часто носять фрагментарний, неузгоджений між собою характер, і тому не сприяють консолідації профілактичної діяльності різних її суб'єктів. Звідсіля об'єктивувалась і назріла необхідність у кодифікації законодавства про профілактику правопорушень та про формування на цій основі нової комплексної галузі законодавства [12, с. 6]. Тому при характеристиці правового регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ необхідно розглянути ті нормативно-правові акти, які містять як загальні, так і спеціальні норми в розглядуваній сфері.

Так, в першу чергу слід виділити положення Основного Закону нашої країни. Норми Конституції України: закріплюють відповідальність держави перед людиною за свою діяльність (ст. 3); встановлюють обов'язки органів державної влади та їх службових осіб, зокрема, обов'язок реагувати на звернення громадян шляхом їх розгляду та надання обґрунтованої відповіді у встановлений законом строк (ст. 40); обов'язок забезпечити право 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);

заборону виконувати явно злочинні розпорядження чи накази (ст. 60); зобов'язання неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей (ст. 68) [55]. Перелічені норми визначають засади діяльності органів державної влади, їх службових осіб по відношенню до людини та до своїх професійних обов'язків, а також складають основу для подальшого спрямування правового регулювання профілактики службових правопорушень.

Далі в контексті представленої проблематики слід зауважити, що загальні засади профілактичної діяльності містяться в Законі України «Про державну службу», де визначені основні шляхи забезпечення службової дисципліни: «1) дотримання у службовій діяльності вимог цього Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового розпорядку; 2) формування керівником державної служби у підпорядкованих державних службовців високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, державних символів України; 3) поєднання керівниками усіх рівнів методів переконання, виховання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності щодо підпорядкованих державних службовців; 4) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі та гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості» [101]. Перелічені настанови визначають загальні вимоги щодо здійснення профілактичної діяльності службових правопорушень насамперед з боку керівників. Також визначаються основні зобов'язання державного службовця в цій сфері: «дотримуватися Конституції та законів України, діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки; поважати гідність людини, не допускати порушення прав і свобод людини та громадянина; з повагою ставитися до державних символів України;

обов'язково використовувати державну мову під час виконання своїх посадових обов'язків, не допускати дискримінацію державної мови і протидіяти можливим спробам її дискримінації; забезпечувати в межах наданих повноважень ефективне виконання завдань і функцій державних органів; сумлінно і професійно виконувати свої посадові обов'язки та умови контракту про проходження державної служби (у разі укладення); виконувати рішення державних органів, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України; додержуватися вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції; запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної служби; постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності та удосконалювати організацію службової діяльності; зберігати державну таємницю та персональні дані осіб, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, а також іншу інформацію, яка відповідно до закону не підлягає розголошенню; надавати публічну інформацію в межах, визначених законом; не допускати вчинків, несумісних із статусом державного службовця; виявляти високий рівень культури, професіоналізм, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів» [101].

Закон України «Про судову експертизу» є спеціальним законом, який «визначає основи професійної діяльності працівників судово-експертних установ, при цьому в законі опосередковано визначені деякі вимоги профілактики службових правопорушень таких працівників». Серед норм, які мають відношення до профілактики службових правопорушень, доцільно віднести ті, що встановлюють перелік службових зобов'язань та правил поведінки, порушення яких є службовим правопорушенням, серед них освітньо-кваліфікаційні вимоги до судових експертів (відповідна вища освіта, освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста, проходження відповідної підготовки та отримання кваліфікації судового експерта з певної

спеціальності). Встановлено заборону судовому експерту використовувати свої повноваження з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки та пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб. Передбачено заборону здійснення обов'язків судового експерта особою за наявності в неї не знятої або не погашеної судимості, або в разі якщо на цю особу протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією або дисциплінарне стягнення у вигляді позбавлення кваліфікації судового експерта [124]. Названий закон також містить перелік дисциплінарних проступків, які є підставою для притягнення працівника судово-експертної установи до дисциплінарної відповідальності, зокрема: «1) самостійне збирання матеріалів, що підлягають дослідженню, а також самостійний вибір вихідних даних для проведення судової експертизи; 2) проведення судової експертизи судовим експертом, який є працівником державної спеціалізованої установи, без письмового доручення його керівника у разі призначення (замовлення) проведення судової експертизи державній спеціалізованій установі; 3) передоручення проведення судової експертизи іншій особі з порушенням встановленого законодавством порядку; 4) порушення без поважних причин вимог законодавства щодо строків проведення судової експертизи; 5) вирішення питань, що виходять за межі кваліфікації судового експерта за відповідною експертною спеціальністю, у тому числі питань права; 6) невиконання судовим експертом, який не є працівником державної спеціалізованої установи, вимог законодавства щодо організації робочого місця судового експерта; 7) ухилення судового експерта, який не є працівником державної спеціалізованої установи, від проведення перевірки його діяльності та/або перешкоджання ним проведенню такої перевірки; 8) порушення порядку зберігання та поводження з об'єктами дослідження, матеріалами справи (провадження), що призвело або може призвести до їх втрати або пошкодження; 9) застосування руйнівних методів дослідження з порушенням встановленого законодавством порядку»; тощо [124]. Наявність таких норм в законодавстві спрямовано на профілактику

службових правопорушень шляхом впливу на свідомість працівників судово-експертних установ. Разом із цим слід підкреслити значну обмеженість норм Закону України «Про судову експертизу» в частині прямого регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ.

Окремі норми щодо профілактики правопорушень містяться у Положенні про Експертно-кваліфікаційну комісію МВС та порядок проведення атестації судових експертів Експертної служби МВС, яке серед інших питань регулює порядок та умови присвоєння кваліфікації судового експерта з певного виду судової експертизи (експертної спеціальності) працівникам Експертної служби МВС, які перебувають на посадах, що передбачають їх залучення до організації та проведення судових експертиз, і проходять підготовку з метою атестації їх як судових експертів; порядок та умови позбавлення кваліфікації судового експерта з певного виду судової експертизи (експертної спеціальності) судових експертів Експертної служби МВС; порядок та умови присвоєння (позбавлення) кваліфікаційного класу судового експерта судовим експертам; порядок здійснення дисциплінарних проваджень стосовно судових експертів; порядок та умови проведення атестації судових експертів Експертної служби МВС з метою оцінювання їх професійного рівня (рівня спеціальних знань) і визначення їх відповідності обійманий посаді [107].

Закон України «Про запобігання корупції» визначає «правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень». Серед іншого цим Законом встановлюється необхідність прийняття та реалізації антикорупційних програм міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, та іншими державними органами, юрисдикція яких поширюється на всю територію України. Такі програми повинні передбачати: визначення засад загальної відомчої політики щодо запобігання та протидії корупції у відповідній сфері, заходи з їх реалізації, а також з виконання

антикорупційної стратегії та державної антикорупційної програми; оцінку корупційних ризиків у діяльності органу, установи, організації, причини, що їх породжують та умови, що їм сприяють; заходи щодо усунення виявлених корупційних ризиків, осіб, відповідальних за їх виконання, строки та необхідні ресурси; навчання та заходи з поширення інформації щодо програм антикорупційного спрямування; процедури щодо моніторингу, оцінки виконання та періодичного перегляду програм; інші спрямовані на запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням заходи [102]. Окремим розділом Закон врегульовує питання запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням, а саме встановлює: обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища, обмеження щодо одержання подарунків, запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними, обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, обмеження спільної роботи близьких осіб [102]. Також містяться інші норми, які стосуються профілактики службових корупційних правопорушень, зокрема, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів тощо.

Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування є зібранням професійно-етичних вимог щодо правил поведінки державних службовців, діяльність яких спрямована на служіння народу України шляхом забезпечення охорони та сприяння у реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. При прийнятті на державну службу особа ознайомлюється з цими правилами. Відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи державного службовця. Керівники державних органів чи їх структурних підрозділів у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення цих правил в межах своєї компетенції відповідно до законодавства зобов'язані вжити заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак

кримінального або адміністративного правопорушення також поінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції [103].

Доволі значна кількість відомчих нормативно-правових актів спрямована на визначення окремих елементів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників відповідних судово-експертних установ, які відносяться до сфери того чи іншого відомства.

Серед інших відомчих підзаконних нормативно-правових актів слід відмітити Положення про Експертну службу Міністерства внутрішніх справ України, яке відносить до компетенції цієї Служби організацію та забезпечення в установленому порядку навчання (підготовка, стажування, курсові збори) та атестацію працівників установ Експертної служби МВС, які залучаються для проведення судової експертизи та/або беруть участь у розробленні теоретичної та науково-методичної бази судової експертизи [110]. Навчання та атестація працівників також можуть розглядатися як один з елементів провадження профілактичної діяльності щодо службових правопорушень.

Нормативно-правове врегулювання попередження працівників судово-експертних установ про негативні наслідки службових правопорушень зазвичай відбувається на рівні адміністративно-правових норм підзаконних нормативно-правових актів. Наприклад, Інструкцією з організації проведення та оформлення експертних проваджень у підрозділах Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України встановлено, що судовий експерт при проведенні судової експертизи попереджається про відповідальність за завідомо неправдивий висновок та відмову без поважних причин від виконання покладених на нього обов'язків, передбачену відповідними статтями Кримінального кодексу [104]. Важливе значення у правовому регулюванні профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ МВС має Антикорупційна програма Експертної служби МВС України на 2023–2025 рр., яка є обов'язковою для виконання керівниками та працівниками установ цієї служби. Серед іншого в цій програмі встановлені обов'язкові норми етичної поведінки, які включають неухильне

дотримання загальноновизнаних етичних норм поведінки; толерантно і з повагою ставитися до політичних поглядів, ідеологічних та релігійних переконань інших осіб; діяти незважаючи на особисті інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди та переконання; не розголошувати і не використовувати конфіденційної інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, у тому числі протягом року після звільнення, крім випадків, установлених законом; утримуватися від явно злочинних дій, рішень чи доручень та вживати заходів щодо скасування таких рішень чи доручень. Також Антикорупційною програмою встановлено низку антикорупційних вимог, обмежень та заборон, вимоги щодо запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, права та обов'язки працівників експертної служби, у тому числі утримуватися від поведінки, яка може бути розціненою як готовність вчинити корупційне чи пов'язане з корупцією правопорушення тощо [5].

Значна частина судово-експертних установ належать до структури Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ) – це науково-дослідні установи судових експертиз, судово-медичні та судово-психіатричні установи. До МОЗ відноситься ціла низка повноважень, які пов'язані з профілактикою службових правопорушень працівників зазначених установ, серед них: «контроль і нагляд за додержанням законодавства про охорону здоров'я, зокрема про медико-соціальну експертизу; вирішує питання присвоєння кваліфікації судового експерта і кваліфікаційних класів судово-медичним і судово-психіатричним експертам та позбавлення кваліфікації судового експерта і кваліфікаційних класів судово-медичних і судово-психіатричних експертів; здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МОЗ, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління; забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, здійснення заходів щодо запобігання корупції і контролю за їх реалізацією в апараті МОЗ, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління; здійснює залучення громадян до участі в управлінні державними

справами, ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства, здійснення громадського контролю за діяльністю МОЗ, урахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики у сферах, що належать до компетенції МОЗ» [112].

Положення про експертно-кваліфікаційну комісію Служби безпеки України та атестацію судових експертів визначає вимоги, необхідні для присвоєння (підтвердження) кваліфікації судового експерта як фахівця спеціалізованої експертної установи СБУ такі, як: відповідна вища освіта, освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста, проходження підготовки з певної експертної спеціальності, а також теоретичної підготовки у Національній академії СБУ, знання законодавства України про судову експертизу та методичних вимог і практики їх застосування за відповідною експертною спеціальністю. Встановлюється, що навчання (стажування) фахівців здійснюється за планами підготовки судових експертів з відповідних експертних спеціальностей, які затверджуються головою ЕКК або його заступником. З метою визначення якості підготовки та обсягу засвоєного методичного матеріалу (практичних навичок) після проходження навчання (стажування) з фахівцем проводиться усний екзамен (співбесіда). Також цим Положенням визначається підстава для розгляду ЕКК питань щодо дисциплінарної відповідальності судових експертів – подання керівників експертних підрозділів спеціалізованої експертної установи СБУ: за результатами розгляду скарг на дії судових експертів та/або рецензій, складених на висновки експертів СБУ; щодо результатів перевірки інформації про порушення судовим експертом вимог законодавства України про судову експертизу та/або методичних вимог під час проведення досліджень [108]. Перелічені норми стосовно вимог, які пред'являються для присвоєння (підтвердження) кваліфікації судового експерта, мають профілактичний вплив щодо узгодження відповідності працівника встановленим вимогам насамперед в якості його кваліфікаційній придатності для виключення в майбутньому

службових правопорушень, пов'язаних з недостатньою професійною підготовкою.

Положенням про Головний експертно-криміналістичний центр Державної прикордонної служби України також не приділяється достатньо уваги питанням профілактики службових правопорушень серед працівників цього Центру. Визначено окремі повноваження Начальника Головного центру в цій сфері, серед яких: організація контролю за діяльністю експертних підрозділів, заслуховування звітів їх керівників; розробка і здійснення заходів щодо поліпшення організації та підвищення ефективності роботи Головного центру; забезпечення дотримання військовослужбовцями та працівниками Головного центру правил внутрішнього трудового розпорядку та ін. [106].

Положенням про Експертно-кваліфікаційну комісію та атестацію судових експертів Державної прикордонної служби України визначено основні її завдання: визначення рівня професійної підготовки фахівців, які працюють у штаті Головного експертно-криміналістичного центру Державної прикордонної служби України, шляхом їх атестації з метою присвоєння (підтвердження) кваліфікації судового експерта з дозволом на проведення певного виду судових експертиз та експертних досліджень; розгляд питань дисциплінарної відповідальності судових експертів Головного центру [109].

Таким чином, відомче правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ обмежене встановленням обов'язку контролю з боку керівництва за додержанням вимог законності працівниками, встановленням вимог щодо осіб, які проходять атестацію чи підтвердження кваліфікації судового експерта, а також визначенням порядку та основних засад розгляду дисциплінарних проступків.

Подібне обмежене правове регулювання питань профілактики службових правопорушень властиве і внутрішньо-організаційному нормативно-правовому регулюванню. Як приклад, Статутом Хмельницького обласного бюро судово-медичної експертизи серед видів його діяльності передбачено: контроль за

якістю та термінами виконання експертизи; дотримання працівниками Бюро норм етики та деонтології, а також норм і вимог санітарно-гігієнічного і протиепідеміологічного режимів тощо [146].

Доцільно зазначити, що законопроекти, які були запропоновані для вдосконалення правового регулювання діяльності судово-експертних установ, не містили конкретного переліку положень, присвячених профілактиці службових правопорушень серед працівників судово-експертних установ. Зокрема, проект Закону України від 03 квітня 2018 р. № 8223 «Про судову експертизу та самоврядування судових експертів», який було запропоновано народним депутатом України І. О. Лапіним, містить доволі цікаві пропозиції, які стосуються самоврядування судових експертів, що передбачає функціонування експертно-кваліфікаційної комісії судових експертів як колегіального органу, завданням якого є присвоєння, підтвердження та позбавлення кваліфікації судового експерта та вирішення питань щодо дисциплінарної відповідальності судових експертів. Експертно-кваліфікаційна комісія судових експертів підконтрольна і підзвітна з'їзду судових експертів України та Раді судових експертів України. Встановлюється обов'язок судових експертів у своїй діяльності дотримуватися норм професійної етики судового експерта. При цьому Правила професійної етики судового експерта визначаються Кодексом професійної етики судового експерта, що затверджується З'їздом судових експертів України [123]. Таким чином, автори законопроекту пропонують розширити можливості судово-експертного самоврядування, у тому числі при вирішенні окремих питань профілактики службових правопорушень. На думку Ю. Пілюкова, існує нагальна необхідність посилення державного та громадського контролю за діяльністю судово-експертних установ, спонукання експертів до доброчесності, підвищення своєї кваліфікації, дотримання встановлених методик при проведенні судових експертиз, висновки яких є джерелом доказів у кримінальному процесі [96, с. 153].

На сьогодні участь громадськості у профілактиці службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ проявляється саме у здійсненні громадського контролю, проте правове регулювання цих питань наразі також є обмеженим. Закон України «Про Національну поліцію» має окремий розділ, присвячений громадському контролю поліції, що містить вимоги інформування громадськості про діяльність поліції у формі щорічного звіту, який має містити аналіз ситуації зі злочинністю в країні чи регіоні відповідно, інформацію про заходи, які вживалися поліцією, та результати цих заходів, а також інформацію про виконання пріоритетів, поставлених перед поліцією та територіальними органами поліції відповідними поліцейськими комісіями [118]. Як бачимо, у законі відсутні вимоги щодо інформування про службові правопорушення самих поліцейських, у тому числі працівників судово-експертних установ МВС. Разом із цим у розглядуваному розділі міститься положення щодо залучення представників громадськості до спільного розгляду скарг на дії чи бездіяльність поліцейських та до перевірки інформації про належне виконання покладених на них обов'язків відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України [118].

В нормотворчій практиці були спроби комплексного законодавчого врегулювання участі громадськості у контролі за діяльністю органів державної влади та їх службовцями, що відповідно виражає спосіб громадської профілактики, зокрема й службових правопорушень, в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Так, в проекті Закону «Про громадський контроль» народними депутатами Н. Ю. Королевською та Ю. В. Солод серед підстав здійснення громадського контролю названо: загальновідомі порушення об'єктом громадського контролю Конституції України, законів України, інших нормативно-правових актів, державної дисципліни; загальновідомі випадки порушення об'єктом громадського контролю прав, свобод і законних інтересів фізичних або юридичних осіб; обґрунтовані звернення фізичних або юридичних осіб з питань, що можуть

бути предметом громадського контролю; наявність дій, пов'язаних з впливом особистих, майнових (фінансових) та інших інтересів, що перешкоджають сумлінному виконанню обов'язків службовими і посадовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування; наявність загальновідомої інформації про підготовку об'єктом громадського контролю управлінських рішень [100]. Хоча такий законопроект і мав би значення для збільшення чіткості розуміння можливостей участі громадськості у публічно ціннісній діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також її профілактичного впливу щодо службових правопорушень, його не було затверджено.

В практиці вітчизняного нормотворення була спроба правової регламентації питань профілактики правопорушень на законодавчому рівні. Зокрема, було запропоновано проект Закону України «Про профілактику правопорушень», який мав передбачати порядок здійснення державою контролю за виконанням вимог законодавства з профілактики правопорушень та відповідальність за невиконання або неналежне виконання обов'язків суб'єктами профілактики, а також мав визначати систему заходів, спрямованих на охорону прав і свобод людини й громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довкілля, конституційного устрою України від протиправних посягань, профілактику правопорушень, і порядок їх здійснення органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, громадськими формуваннями з охорони громадського порядку, окремими громадянами, а також права та обов'язки державних органів і організацій, що проводять роботу з профілактики правопорушень, та осіб, щодо яких здійснюються зазначені заходи [120]. Разом із цим проект цього Закону не було затверджено законодавцями.

Підсумовуючи викладене у цьому підрозділі, слід зазначити, що правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України має доволі нечіткий та

некомплексний характер. Окремі положення, які безпосередньо стосуються такої профілактики, містяться в Конституції України, законах та підзаконних нормативно-правових актах. Конституційні норми визначають основні засади реалізації службової діяльності на основі неухильного дотримання прав і свобод та законних інтересів людини. Норми загального Закону «Про державну службу» визначають основні засади обов'язків службових осіб, певні норми щодо забезпечення службової дисципліни, які поширюються на всіх державних службовців. Чинний Закон України «Про судову експертизу» визначає специфіку правового статусу працівників судово-експертних установ, у тому числі вимоги до рівня їх підготовки, специфіку службових обов'язків, обмежень, окреслено коло дисциплінарних проступків. Нормативно-правові акти спеціального антикорупційного законодавства серед норм щодо профілактики службових правопорушень, пов'язаних з корупцією, містить вимоги створення та реалізації антикорупційних програм, а також містить й інші вимоги та обмеження в сфері недопущення корупційної поведінки. Оскільки судово-експертні установи України знаходяться в підпорядкуванні різноманітних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади важливе значення для регулювання профілактики порушень їх працівників мають відомчі підзаконні нормативно-правові акти. Разом із цим останні в різній мірі (але недостатньо повно) врегульовують лише окремі питання профілактики, серед яких: вимоги до судових експертів при їх атестації, підстави дисциплінарного провадження тощо [64].

При цьому варто підкреслити, що у системі правового врегулювання питань профілактики службових правопорушень ключове місце належить саме нормам адміністративної галузі права, оскільки за їх допомогою: встановлюються імперативні вимоги до працівників судово-експертних, зокрема щодо рівня їх професійної підготовки, набору прав та обов'язків, правила та обмежень в діяльності, тощо; розкривається порядок оцінки роботи працівників; встановлюються правові наслідки від невиконання та/або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків; визначається

адміністративно-правовий статус суб'єктів, що уповноважені здійснювати профілактику службових правопорушень; окреслюється коло адміністративно-правових форм та методів здійснення відповідної діяльності.

У підсумку також слід зауважити, що розглянуті у цьому підрозділі проекти законодавчих актів не відображають специфіку профілактичної діяльності щодо службових правопорушень працівників. Отже, представляється доцільним розробка спеціального нормативно-правового акту на кшталт «Положення про профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України», яке визначатиме: завдання, принципи, об'єкт профілактики службових правопорушень, а також коло суб'єктів, відповідальних за здійснення профілактики (їх повноваження, види, форми і методи роботи, порядок та засоби обліку та фіксації профілактичних заходів) [64].

Висновки до розділу 1

Акцентовано увагу на тому, що у загальному вигляді службові правопорушення можна охарактеризувати як передбачені правовими нормами протиправні діяння, які порушують встановлений порядок діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування чи апарату підприємств, установ чи організацій, та проявляються у порушенні службовою особою встановлених вимог щодо реалізації їх посадових обов'язків, чим заподіюють шкоду правам, свободам та інтересам, які охороняються законом. Таким чином, службові правопорушення, як об'єкт профілактичної діяльності, доцільно розглядати як вчинені всупереч встановленому правопорядку реалізації службових повноважень діяння (дії чи бездіяльність), що знаходить свій прояв у невиконанні чи неналежному виконанні службових обов'язків, перевищенні службових повноважень чи зловживання ними, – за вчинення якого

передбачається притягнення особи до певного виду юридичної відповідальності.

Доведено, що службовому правопорушенню властиві загальні (тобто такі, що традиційно відносять до правопорушення) ознаки: протиправність діяння; винність особи, яка його вчинила; її деліктоздатність; правова передбачуваність негативних наслідків для особи за вчинення такого діяння. Разом із цим до специфічних рис службового правопорушення найбільш доцільно віднести: спеціальний суб'єкт правопорушень – службова особа; правопорушення безпосередньо пов'язане із професійною, службовою діяльністю такого суб'єкта; виникає з приводу порушення вимог щодо реалізації службових повноважень і може проявлятися як в активних протиправних діях, так і бездіяльності, що складають зміст їх службової функції.

Відзначено, що для класифікації службових правопорушень, як об'єкта профілактичної діяльності, можна застосовувати різноманітні класифікаційні критерії, наприклад характер діяння, що лежить в основі самого службового правопорушення: активне (свідоме вчинення дій, що суперечать встановленим службовим повноваженням) чи пасивне (невиконання службових повноважень, зокрема через ігнорування відповідних службових обов'язків). За відношенням службової особи до службових обов'язків можна виділити: службові правопорушення, що пов'язані з невиконанням чи неналежним виконанням особою своїх службових обов'язків; та службові правопорушення, що пов'язані з виходом особи за межі встановлених службових повноважень. За видом юридичної відповідальності, до якої можна притягнути особу, винну у вчиненні службового правопорушення: кримінальне службове правопорушення, адміністративне службове правопорушення, цивільне та дисциплінарне службове правопорушення.

Наголошено, що взагалі профілактична діяльність спрямована на попередження правопорушень у разі виявлення незначних порушень службового порядку працівником з метою уникнення можливого погіршення його поведінки та скоєння юридично караного діяння. Профілактика на етапі

скоєння працівником судово-експертної установи правопорушення, насамперед, має безпосереднє значення як для самого правопорушника, так і для попередження подібної поведінки з боку інших осіб шляхом оприлюднення факту скоєння правопорушення та негативних наслідків такого діяння. Профілактика повторного вчинення правопорушення має важливе значення для стабілізації діяльності самої судово-експертної установи. При цьому слід зазначити, що індивідуальна профілактика рецидиву щодо працівника цієї установи можлива за умови відсутності суспільно-небезпечних наслідків такого правопорушення, оскільки останнє припускає, окрім притягнення до відповідного різновиду юридичної відповідальності, припинення службово-трудових відносин з ним.

Відмічено, що в основі виділення видів профілактичної діяльності службових правопорушень лежить диференціація на загально- та індивідуально орієнтовану профілактику з урахуванням специфіки тих обставин, що негативно впливають та/або можуть вплинути на поведінку працівників. Окрім того, підкреслено, що окремі вчені виділяють проміжний вид профілактичної діяльності, орієнтований на окремі групи людей, які об'єднує спільність внутрішньо особистісних чи зовнішніх факторів. При цьому науковці також акцентують увагу на різнорівневості індивідуальної профілактичної діяльності з урахуванням ступеню близькості особи до вчинення правопорушення.

Обґрунтовано, що найбільш доцільно виділяти наступні критерії класифікації видів профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ:

1) за колом суб'єктів, на які спрямована профілактика: а) універсальна (загальна), яка спрямована на роботу всіх, без виключення, працівників судово-експертних установ; б) групова – орієнтована на певну групу працівників судово-експертних установ, об'єднаних спільністю напрямку професійної діяльності; в) індивідуальна, яка направлена на свідомість окремих працівників, які можуть стати потенційними правопорушниками, або які вже вчинили

правопорушення та є необхідність попередження повторення відповідних дій повторно;

2) за напрямком здійснення профілактичної діяльності: зовнішня та внутрішня профілактика;

3) за суб'єктами здійснення профілактичної діяльності: а) профілактика, яка реалізується в процесі щоденної діяльності уповноважених суб'єктів, наприклад, керівників структурних підрозділів; б) громадська профілактична діяльність, яка може відбуватися через: публічну обізнаність про діяльність судово-експертних установ; здійснення моніторингу за додержанням працівниками цих установ вимог чинного законодавства; доступ представників громадськості до інформації про притягнення працівників судово-експертних установ до відповідальності за службові правопорушення тощо;

4) за способом впливу на причини виникнення правопорушень: а) позитивна профілактика, яка спрямована на формування загального високого рівня соціальних, економічних, психологічних умов професійної діяльності працівників судово-експертних установ; б) негативна, що направлена на моніторинг правопорушень та умов, які обумовлюють їх вчинення;

5) за сферами ризиків в діяльності працівників судово-експертних установ: а) антикорупційна; б) професійна; та в) психологічна профілактична діяльність.

Доведено, що особливостями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є наступні: 1) обов'язковість її проведення; 2) її головною метою є запобігання вчинення правопорушень шляхом виявлення причин та умов, що впливають на динаміку та кількість вчинення протиправних дій працівниками досліджуваних установ; 3) комплексний характер профілактичної діяльності, що полягає у поєднанні правових, соціальних, організаційних та інших елементів; 4) спрямованість на перспективу з урахуванням ретроспективного досвіду аналізу службових правопорушень, умов причин їх скоєння, характеристики особистісних властивостей працівників, які їх скоїли; 5) орієнтованість

профілактичної діяльності, з одного боку, на формування ідеального образу досвідченого працівника-професіонала, а з іншої сторони, – орієнтованість на наявні об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на невідповідність такого образу, а відтак, можуть стати умовами скоєння працівником службового правопорушення.

Констатовано, що правове регулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України має доволі нечіткий та некомплексний характер. Окремі положення, які безпосередньо стосуються такої профілактики містяться в Конституції України, законах та підзаконних нормативно-правових актах. Зокрема, конституційні норми визначають основні засади реалізації службової діяльності на основі неухильного дотримання прав і свобод та законних інтересів людини. Норми загального Закону «Про державну службу» визначають основні засади обов'язків службових осіб, певні норми щодо забезпечення службової дисципліни, які поширюються на всіх державних службовців. Чинний Закон України «Про судову експертизу» визначає специфіку правового статусу працівників судово-експертних установ, у тому числі вимоги до рівня їх підготовки, специфіку службових обов'язків, обмежень, окреслено коло дисциплінарних проступків. Нормативно-правові акти спеціального антикорупційного законодавства серед норм щодо профілактики службових правопорушень, пов'язаних з корупцією, містить вимоги створення та реалізації антикорупційних програм, а також містить й інші вимоги та обмеження в сфері недопущення корупційної поведінки. Оскільки судово-експертні установи України знаходяться в підпорядкуванні різноманітних міністерств та інших центральних органів виконавчої влади важливе значення для регулювання профілактики порушень їх працівників мають відомчі підзаконні нормативно-правові акти. Разом із цим останні в різній мірі (але недостатньо повно) врегульовують лише окремі питання профілактики, серед яких: вимоги до судових експертів при їх атестації, підстави дисциплінарного провадження тощо.

Аргументовано, що у системі правового врегулювання профілактики службових правопорушень ключове місце належить нормам адміністративної галузі права, оскільки саме за їх допомогою: встановлюються імперативні вимоги до працівників судово-експертних, зокрема щодо рівня їх професійної підготовки, набору прав та обов'язків, правила та обмежень в діяльності, тощо; розкривається порядок оцінки роботи працівників; встановлюються правові наслідки від невиконання та/або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків; визначається адміністративно-правовий статус суб'єктів, що уповноважені здійснювати профілактику службових правопорушень; окреслюється коло адміністративно-правових форм та методів здійснення відповідної діяльності.

Наголошено на необхідності розробки та прийняття спеціального нормативно-правового акту на кшталт «Положення про профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України», яке визначатиме: завдання, принципи, об'єкт профілактики службових правопорушень, а також коло суб'єктів, відповідальних за здійснення профілактики (їх повноваження, види, форми і методи роботи, порядок та засоби обліку та фіксації профілактичних заходів).

Основні положення цього розділу відбито в публікаціях [56, 57, 68].

РОЗДІЛ 2

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО- ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

2.1 Мета, принципи та напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Мета, принципи та напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ визначають її основну сутність та ту роль, яку вона виконує. Академічний тлумачний словник української мови роз'яснює значення «мети» як: 1) те, до чого хтось прагне, чого хоче досягти; ціль; 2) заздалегідь намічене завдання; замисел [141, с. 683]. Саме прагнення досягнення певних цілей є реакцією на подолання наявних проблем. Причини правопорушень судових експертів (у вигляді завідомо неправдивих висновків експерта) можуть бути такими: підкуп, залякування, використання службового становища зацікавленої особи для здійснення впливу на судового експерта, приховування обставин, що виключають залучення особи як судового експерта (він є родичем потерпілого, має дружні або неприязні стосунки з однією зі сторін тощо), і неналежна професійна підготовка [155, с. 234].

Як зазначає В. Я. Громко, шкода, що заподіюється службовими правопорушеннями, полягає не лише у можливих матеріальних втратах, а й у порушенні законних прав та інтересів людей, їх зневірі у діяльності державних органів, насамперед правоохоронних і судових, підриві престижу та авторитету цих структур [26, с. 181]. Таким чином, в основі мети профілактики лежить саме подолання причин правопорушень та недопущення перелічених основних

негативних чинників: порушення прав та законних інтересів як окремої людини, так і суспільства в цілому; майнова та/або моральна шкода; підрив авторитету діяльності службово-експертних установ та загальний підрив довіри з боку населення до системи правосуддя України.

Варто відмітити, що в науковій літературі існує низка підходів щодо визначення мети профілактики службових правопорушень. Так, до прикладу, В. І. Фелик метою профілактичної діяльності, яку реалізує поліція, називає зниження рівня злочинності та зменшення кількості правопорушень, недопущення їх повторного вчинення, утвердження законності та правопорядку на відповідній території та в державі в цілому. Відповідно до означеної мети виконуються такі завдання: 1) ведення обліку правопорушень, систематизація їх видів та формування офіційних статистичних даних щодо кількості та видів учинених адміністративних правопорушень; 2) розкриття правопорушень та виявлення осіб, винних у їх вчиненні, застосування до них заходів адміністративного впливу; 3) виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушень, та осіб, схильних до їх вчинення; 4) забезпечення дотримання ліцензійних вимог певних видів господарської діяльності та інших вимог дозвільної системи; 5) здійснення впливу на осіб, схильних до вчинення правопорушень, вжиття заходів щодо їх виправлення та недопущення вчинення ними нових правопорушень або злочинів [154, с. 27]. На думку М. Ковалів, цілями профілактики адміністративних проступків є: обмеження дії негативних соціальних явищ та процесів, які не входять у сферу адміністративної деліктності, але взаємопов'язані з нею; усунення або взагалі нейтралізація причин адміністративних проступків та умов, що їм сприяють; вплив на особу, яка за своїми морально-психологічними якостями здатна вчинити адміністративний проступок чи продовжувати протиправну діяльність [52, с. 231].

Н. О. Левченко, характеризуючи профілактичну діяльність, окреслює її як цілеспрямовану, організаційно та функціонально визначену реалізацію заходів профілактичного впливу з метою попередження правопорушень з урахуванням

умов і чинників конкретної соціальної ситуації. До основних її цілей авторка відносить: виявлення та усунення (послаблення, нейтралізування) причин протиправної поведінки, окремих її різновидів та умов, що їй сприяють; виявлення й усунення ситуацій, що безпосередньо мотивують і провокують протиправну поведінку в певному середовищі; виявлення в соціальному середовищі груп підвищеного кримінального ризику та вплив на них; виявлення конкретних осіб, від яких імовірно слід чекати вчинення правопорушення, і реалізація стосовно них корекційного впливу. З урахуванням цілей до завдань профілактичної діяльності Н. О. Левченко відносить: з'ясування й аналіз конкретних явищ, процесів, обставин як детермінант правопорушень; вивчення чинників, що зумовлюють формування особистості правопорушника та реалізацію його протиправних намірів; установлення кола потенційних правопорушників, реалізація стосовно них профілактичних заходів [70, с. 131].

Таким чином, мета – це основний визначальний елемент розуміння сутності профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, на основі якого визначаються принципи та напрямки такої профілактики. А відтак, метою профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є забезпечення безперебійного, якісного та ефективного функціонування відповідних установ, а також забезпечення дотримання режиму законності та правопорядку його працівниками. Відповідно до вказаної мети, завданнями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є: запобігання вчиненню правопорушень; охорона суспільних інтересів щодо повноти та об'єктивності здійснення судової експертизи; формування позитивного іміджу судових експертів як неупереджених професіоналів та позитивного суспільного ставлення до їх роботи; переконання судових експертів у необхідності чіткого дотримання своїх службових зобов'язань як єдиного можливого способу реалізації службово-трудової діяльності;

визначення позитивних перспектив профілактики правопорушень на основі аналізу практики реалізації тих чи інших профілактичних заходів.

Що ж стосується принципів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, то перш за все відзначимо, що термін «принцип» (походить від лат. «*prīncipium*» – основа), це те, що лежить в основі певної теорії науки. Принципи права – це виражені у праві вихідні нормативно-керівні начала, що характеризують його зміст, основу, це закріплені в ньому закономірності суспільного життя [87]. Тлумачний словник розглядає принцип як: 1) основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.; 2) особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; 3) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці [142, с. 693]. При характеристиці принципу зазвичай звертається увага на те, що він, по-перше, становить ідею, положення, вимогу, цінність, стандарт і, по-друге, він є не простим положенням, ідеєю, вимогою, цінністю, стандартом, а основним основоположним, засадничим, фундаментальним, вихідним, загальним, керівним, відправним, провідним [99, с. 49]. Тобто принципи являють собою основні положення здійснення певної діяльності, чіткі правила, які мають визначальний характер для такої діяльності.

В основі будь-яких суспільних відносин, які виникають в Україні, мають бути покладені загально-правові принципи. Загальні принципи права складають невизначений за обсягом комплекс матеріальних і процесуальних норм, які в різний час в різних правових традиціях фіксували найважливіші правила суспільних відносин як публічного, так і приватного характеру [128, с. 55]. Значення принципів права відображається у тому, що вони виступають каркасом, фундаментальною конструкцією правової системи; принципи права є орієнтиром у формуванні та розвитку права; істотно впливають на формування правосвідомості людей, можуть бути безпосередньою основою для прийняття індивідуальних юридичних рішень у конкретних справах; при прогалинах в

законодавстві принципи права можуть використовуватися як юридична підстава при розгляді питання про право, при цьому вони виступають як джерело права, принципи права сприяють правильному тлумаченню правових норм. Загальноправові принципи характерні для права в цілому, визначають якісні особливості всіх правових норм національної правової системи незалежно від специфіки регульованих ними суспільних відносин, тоді як інституційні принципи діють у межах однорідних суспільних відносин, що регулюються нормами окремого інституту, інституційні принципи при цьому виступають конкретизуючим елементом системи загальних принципів права [7, с. 6]. М. В. Савчин підкреслює справедливність того, що зміст права запрограмований тими вищими гуманітарними засадами і цінностями, що утворюють його загальнолюдський вимір і зумовлені самою сутністю суспільства, природою людини. Існування права без них важко уявити. Йдеться, зокрема, про принципи добросовісності, не зловживання правом, дотримання договорів, принцип, який встановлює, що рівний над рівним не може мати влади, принцип, згідно з яким не можна бути суддею у власній справі [134, с. 31]. Також до загальноправових принципів відносять принципи законності, демократизму, гуманізму [11, с. 18].

Важливе місце серед загально-правових принципів займають Конституційні принципи. Як зазначає М. Д. Савенко, принципи Конституції України встановлюють засади конституційного ладу України, найважливіші елементи правового статусу людини і громадянина, базові положення здійснення влади народом, правосуддя, територіального устрою, механізму здійснення державної влади тощо. Вони є орієнтиром і водночас стандартом правотворчої, правозастосовчої і правоохоронної діяльності. Неухильне додержання цих принципів сприяє стабільності всієї правової системи, конституційно-правових відносин, попередженню державно-правових конфліктів, ефективності проведення політичної, адміністративної, судово-правової реформ [133, с. 13]. До конституційних принципів можна віднести, зокрема, принципи: обмеженості дій органів державної влади, органів

місцевого самоврядування та їх посадових осіб лише тим, що визначено нормами, законом; принцип незалежності правосуддя тощо.

Перелічені загально-правові (зокрема конституційні) принципи знаходять своє відображення і уточнення застосування у специфічних принципах, які відображають специфіку саме профілактичної діяльності. Так до основних принципів профілактики злочинності в літературі відносять: демократизму (вивчення громадської думки щодо включення тих чи інших заходів до профілактичної діяльності, громадяни повинні достатньо широко використовувати право звертатись особисто або колективно з питань боротьби з правопорушеннями в державні органи і органи місцевого самоврядування), соціальної справедливості та гуманізму (пов'язаність профілактики із завданням конкретним особам правообмежень і спрямована на запобігання з боку конкретних осіб протиправної поведінки), комплексності (програмно-цільовому підході, всебічному аналізі і прогнозуванні ситуації та використанні на цій основі заходів економічного, виховного, управлінського, правового характеру для впливу на всю сукупність причин та умов правопорушень), диференціації та індивідуалізації (профілактична діяльність повинна мати співвідношення характеру та інтенсивності визначених заходів з конкретними завданнями впливу та врахуванням статусу і особливостей особи, до якої застосовуються профілактичні заходи, а також умов її життєдіяльності та динаміки поведінки), своєчасності та необхідної достатності (профілактична діяльність повинна бути направлена на ранній етап виникнення ситуації, яка несе у собі загрозу вчинення правопорушення), наукової обґрунтованості (відбуватися на основі досліджень, за допомогою яких вивчаються стан і тенденції правопорушень, причини й умови, конкретизуються завдання й об'єкти профілактики, основні напрями й засоби попереджувального впливу тощо), законності і економічної доцільності (врахування майбутніх витрат на плановані профілактичні заходи) [4, с. 11]. Перелічені принципи доволі чітко та повно розглядають специфіку саме профілактики правопорушень як комплексної системи різноманітних заходів, які об'єднані спільністю мети.

Певну відмінність щодо змісту принципів профілактичної діяльності містить Проект Закону України «Про профілактику злочинності», який не було затверджено. Так, до принципів такої діяльності автори законопроекту відносили: законності, тобто здійснення лише тих заходів, що безпосередньо передбачені цим Законом та іншими законодавчими актами України; спільності, тобто участі у профілактичній діяльності крім правоохоронних органів усіх інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян та окремих громадян; гуманізму, переважання методів переконання, тобто застосування примусових заходів лише після вичерпання всіх інших заходів впливу; гласності, тобто систематичного висвітлення у державній статистиці та засобах масової інформації відомостей про стан профілактики злочинності [119].

Схожої думки дотримується й М. Ковалів, який зазначає, що профілактична діяльність повинна ґрунтуватися на таких принципах: законності – дотримання вимог Конституції України та законів України усіма, без винятку суб'єктами профілактики, здійснення тільки тих заходів, які передбачені цими законами; гуманізму – всебічний захист прав та свобод громадян під час профілактичної діяльності; гласності – систематичного висвітлення у статистиці та засобах масової інформації відомостей про профілактику адміністративних проступків; демократизму (спільності) – участі у профілактиці адміністративних проступків не тільки спеціалізованих суб'єктів, але й усіх інших державних органів, організацій, місцевого самоврядування, підприємств, установ, об'єднань громадян та окремих громадян; взаємодії та координації зусиль суб'єктів профілактики адміністративних проступків; громадського засудження протиправної поведінки [52, с. 231–232]. Таким чином, автори акцентують увагу на принципах, що розкривають необхідність залучення громадськості до профілактичної діяльності, публічності та відповідності законодавству.

Подібні принципи з урахуванням антикорупційної специфіки названі в Антикорупційній програмі Експертної служби МВС України: верховенства

права; законності; прозорості: відкритості та публічності процесу оцінювання корупційних ризиків, визначення заходів впливу на корупційні ризики; інклюзивності: забезпечення участі громадськості та працівників у формуванні антикорупційних стандартів та процедур; адаптованості: врахування сфер діяльності Експертної служби МВС, визначення заходів відповідно до її функцій та повноважень; об'єктивності та неупередженості: врахування суспільних інтересів щодо вдосконалення створеної внутрішньої організаційної системи запобігання та виявлення корупції; справедливості: забезпечення невідворотності юридичної відповідальності за корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення; оперативності: своєчасного запровадження належних процедур, які мінімізуватимуть відповідні корупційні ризики [5]. Враховуючи розгалуженість, різноспрямованість принципів профілактики правопорушень, виникає питання про їх класифікацію.

В. І. Фелик пропонує принципи профілактичної діяльності класифікувати за наступними критеріями: 1) залежно від рівня правової регламентації відповідних принципів: ті, що закріплені Конституцією України; міжнародно-правовими актами; законами України; 2) залежно від спрямованості дії принципів та їх впливу на ефективність профілактичної діяльності: принципи-настанови – належать практично всі конституційні принципи та міжнародні стандарти, в яких превалюють ідеологічні приписи, настанови морально-етичного характеру (рівність, демократичність, гуманізм, пріоритетність прав, свобод та інтересів людини та громадянина, тощо); принципи-умови – принципи, що визначають умови ефективності та законності провадження профілактичних заходів (верховенство права, відкритість та гласність, політична нейтральність тощо); принципи-дії – принципи, в яких описуються певні дії, здійснення яких необхідне для досягнення позитивного соціального ефекту (співробітництво з населенням на засадах партнерства, безперервності тощо) [154, с. 27].

З огляду на зазначене вище, принципи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних

установ представляють відправні начала, вихідні ідеї (вимоги), які лежать в основі здійснення відповідної діяльності, їх дотримання є обов'язковим для всіх учасників правовідносин, а відхилення від них тягне за собою настання юридичної відповідальності. Серед відповідних принципів слід виділити: 1) загально-правові, які засновані на вимогах Конституції і законодавства України, зокрема: верховенства права, законності, визнання прав та свобод людини, невідворотність відповідальності тощо; 2) спеціальні, які розкривають специфіку профілактики правопорушень саме серед працівників судово-експертних установ з урахуванням особливостей їх професійної діяльності, до яких, в свою чергу, слід віднести: законодавчу визначеність (профілактична діяльність має провадитися визначеними законодавством суб'єктами в межах, що відповідають Конституції та законам України); публічність та гласність (залучення громадськості до участі у профілактики правопорушень працівниками судово-експертних установ (наприклад, у формі інформування про проведені профілактичні заходи, виявлені правопорушення, наслідки їх скоєння, залучення представників громадськості до перевірок дотримання законності працівниками судово-експертних установ)); самоврядну інклюзивність (залучення представників самоврядування судово-експертних установ до профілактичної діяльності у формі розробки та впровадження профілактичних заходів); оперативність та обґрунтованість (своєчасність та аналіз ефективності проведення тих чи інших профілактичних заходів для врахування в плануванні подальшої профілактичної діяльності).

Напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ обумовлені метою та принципами профілактики, вони не можуть суперечити цим двом елементами сутності профілактичної діяльності. Саме поняття «напрямок» Академічним словником української мови тлумачиться як: 1) лінія руху або лінія розміщення кого-, чого-небудь; 2) шлях діяльності, розвитку кого-, чого-небудь; спрямованість якоїсь дії, явища; 3) суспільна, наукова, літературна і т. ін. школа, течія, угруповання [141, с. 164]. Таким чином, напрямки профілактики

службових правопорушень являють собою певні шляхи провадження профілактичної діяльності, що визначені спрямуванням на досягнення мети цієї діяльності на основі впровадження визначених принципів.

В правовій літературі по різному підходять до виокремлення напрямків профілактики службових правопорушень. Так В. Ткач, аналізуючи профілактику корупційних діянь, зазначає, що стратегічним напрямом запобігання передумовам корупції та їх нейтралізації є послідовна демократизація всіх сфер суспільного життя, розвиток громадянської свідомості та активності у загальному контексті побудови демократичної держави. Демократизація, відкритість влади, прозорість та зрозумілість для населення державних рішень, діяльності управлінського апарату, розвиток громадянського суспільства – найважливіші важелі подолання корупції. Відповідно до цього стратегічного напрямку запобігання соціальним передумовам корупції, на погляд автора, доцільно: розробити законодавчі норми щодо забезпечення прозорості перевірки одержаних прибутків та здійснених витрат державними службовцями та іншими особами, уповноваженими на виконання функцій держави. Зацікавленим сторонам суспільства необхідно здійснити запобіжний вплив на соціальні передумови корупції серед державних службовців за такими напрямами: визначення чіткої спрямованості та прискорення практичної реалізації адміністративної реформи; створення всіма економічними, організаційно-управлінськими, професійно-освітницькими, морально-психологічними засобами механізму виховання у працівників усіх рівнів, зайнятих наданням послуг населенню, порядності, ввічливості, чесності, високого професіоналізму. Одним із головних напрямів має бути створення умов, які б обмежували безпосередній контакт з клієнтом і таким чином унеможливлювали скоєння корупційних діянь державними службовцями. Єдиною метою зусиль усіх державних органів у цьому напрямі є забезпечення дотримання прав і свобод громадян, якнайповнішої реалізації їхніх законних інтересів [148]. З наведеного видно, що автор акцентує увагу на профілактиці службових, насамперед корупційних правопорушень, на основі

сукупності факторів різнопланового впливу на службових осіб. При цьому не здійснюється чіткий розподіл конкретних напрямків такої профілактики.

Більш конкретно до визначення напрямків профілактики правопорушень підходить дослідження В. І. Фелика, який до напрямків профілактичної діяльності відносить: 1) стратегічне та поточне планування профілактики правопорушень; 2) виявлення проблемних аспектів профілактичної діяльності та розроблення заходів щодо їх усунення; 3) виявлення осіб, схильних до девіантної поведінки, зокрема шляхом тісної співпраці зі шкільними та іншими закладами освіти, органами опіки та піклування, громадськими формуваннями, підприємствами, установами, організаціями тощо; 4) проведення роз'яснювальної роботи з особами, схильними до девіантної поведінки, застосування інших методів профілактичного впливу; 5) збір, обробка, узагальнення та аналіз статистичних даних щодо вжитих профілактичних заходів та рівня їх результативності тощо [154, с. 27–28]. Перелічені напрямки містять конкретні види діяльності, спрямовані на фактичну реалізацію профілактики правопорушень.

Основними напрямками профілактики корупційних правопорушень О. В. Новіков визначає: 1) підвищення професійного рівня службовців; 2) забезпечення безперешкодного доступу до джерел публічної інформації; 3) забезпечення прозорості державних закупівель; 4) формування прозорості у взаємовідносинах державних службовців з громадянами, стимулювання доброчесності [85, с. 5–6]. М. Кравчук та І. Петровська до антикорупційних напрямків відносять: формування негативного ставлення громадськості до корупції та корупціонерів шляхом проведення серед населення антикорупційної пропаганди, агітації в засобах масової інформації; підвищення для держслужбовців ефективності правил етичної поведінки в напрямку забезпечення доброчесної поведінки, уникнення конфлікту інтересів та деталізувати поняття «інституту правового компромісу» щодо суб'єктів корупційних діянь, вчинених ними особисто або іншими особами, які добровільно сприяли їхньому виявленню, розслідуванню та припиненню;

підвищення якості надання управлінських послуг та розроблення критеріїв її оцінювання й формування прозорих механізмів прийняття управлінських рішень, максимально їх перевести у форму технічного процесу, дистанційно, обмеживши безпосередній контакт з урядовцями; створення в органах державної влади структурних підрозділів внутрішніх розслідувань корупційних діянь; створення дієвого механізму захисту людей, які повідомлятимуть про корупційні дії [68, с. 54]. Перелічені антикорупційні напрямки доцільно розглядати як дії, що безпосередньо спрямовані на профілактику корупційних проявів.

М. В. Піцур при дослідженні корупційних правопорушень виокремлює такі напрямки їх профілактики: політичний, економічний, соціальний, організаційно-правовий, культурний та моральний. Економічний напрямок профілактики, на думку авторки, повинен включати в себе: перевірку в державних службовців фінансування; запровадження ефективної системи контролю за доходами та видатками державних службовців через систему оподаткування; розробку механізму, який буде унеможливлювати відмивання коштів та легалізацію тіньових коштів; здійснювати детальну перевірку реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності; створити чіткий механізм проведення публічних торгів та здійснювати детальну перевірку такого проведення [97, с. 64–65].

Соціальний напрямок профілактики повинен включати в себе: збільшення оплати праці державних службовців до європейського рівня, для того щоб не підштовхувати їх до корумпованості; запровадити довгострокове кредитування під малий відсоток для певних потреб державних службовців; переглянути чинну систему соціального страхування. Правовий напрямок профілактики повинен включати в себе: дотримання антикорупційного законодавства; приведення у відповідність всіх нормативно-правових актів до антикорупційного законодавства; проведення постійного моніторингу норм чинного законодавства для виявлення та вилучення норм, які будуть сприяти корупції. Державно-управлінський напрямок профілактики повинен включати в

себе: перевірку проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду державних службовців; прийняття на посаду кандидатів тільки з достатнім рівнем підготовки; контролювати спеціальні перевірки кандидатів на посади; звітувати перед міністерствами про виконання вимог законодавства на місцях «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», відповідних інструкцій і положень, стану трудової дисципліни в колективі, терміну розгляду звернень громадян. Культурний напрямок профілактики повинен включати в себе: перевірку достатнього рівня спілкування службовців; не допускати недбалого ставлення до державних символів; перевіряти культуру спілкування службовців з громадянами. Моральний напрямок профілактики повинен включати в себе: перевірку сумлінності виконання службових обов'язків; не допускати дій і вчинків службовців, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця [97, с. 64–65]. Представляється, що перелічені напрямки розкривають основні сфери реалізації профілактичної діяльності та відображають вплив як на зовнішні (об'єктивні), так і внутрішні (суб'єктивні) чинники скоєння службових правопорушень.

Таким чином, напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ відображають основні шляхи, а також спрямування заходів, які реалізують фактичний зміст відповідної профілактичної діяльності. Тож, на нашу думку, напрямками профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є: 1) нормативно-правовий, що передбачає чітке правове регулювання прав та обов'язків працівників судово-експертних установ, кола суб'єктів та їх повноважень щодо реалізації профілактики службових правопорушень; 2) економічно-матеріальний напрямок, що проявляється у створенні необхідних економічних умов для здійснення службової діяльності працівниками, а відтак має позитивно-упереджуваний характер; 3) організаційно-визначальний, що проявляється в перевірці відповідності знань, вмінь, навиків особи встановленому рівню для займаної

посади в судово-експертній установі; 4) контрольно-моніторинговий – здійснення перевірок дотримання працівниками вимог чинного законодавства; 5) інформаційно-пропагандистський – вивчення та реалізація етичних вимог щодо поведінки судового експерта.

2.2 Адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Профілактична діяльність щодо службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ не може здійснюватися без чіткого окреслення кола суб'єктів її реалізації. Тому для комплексного підходу до розуміння профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України важливим є визначення кола суб'єктів її здійснення і з'ясування їх адміністративно-правового статусу.

В правовій літературі по-різному визначають зміст поняття «адміністративно-правовий статус». М. В. Кравчук правовий статус особи розглядає як сукупність або систему всіх належних громадянину суб'єктивних юридичних прав, свобод і обов'язків, що визначають його правове становище в суспільстві, яке закріплене в чинному законодавстві та інших формах права [67, с. 86–87]. На думку О. В. Литвина, адміністративно-правовий статус державного службовця – це визначений чинним законодавством перелік суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, гарантій їх реалізації, а також обмежень, які у своїй сукупності забезпечують реалізацію державним службовцем повноважень у рамках функцій та завдань державної служби [72, с. 10]. О. І. Безпалова та Д. О. Горбач, розглядаючи адміністративно-правовий статус Національної гвардії України, розуміють під ним її правове положення в системі державного управління у адміністративно-

політичній сфері, що визначається шляхом закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети її створення, завдань, функцій, предметів відання, повноважень, гарантій діяльності та відповідальності, що дозволяє їй бути учасником адміністративно-правових відносин [9, с. 36]. І. В. Стародубов зазначає, що змістом адміністративно-правового статусу особи є конституційні права, свободи та обов'язки громадян, закріплені в нормах адміністративного права та забезпечені механізмом їхнього захисту органами публічної влади, також до складу адміністративно-правового статусу особи належать також адміністративні процесуальні права, обов'язки та законні інтереси [145, с. 724].

На думку І. В. Сабадаш, адміністративно-правовий статус судових експертів – це комплекс прав і обов'язків, закріплених чинним адміністративним законодавством, завдяки яким можуть проводити судово-експертні дослідження, сприяючи реалізації правосуддя в державі шляхом надання суду інформації стосовно питань, розв'язання яких потребують спеціальних знань [132, с. 6]. При цьому авторка виокремлює такі елементи адміністративно-правового статусу судових експертів, які не є працівниками державних спеціалізованих установ, та розділяє на основні і факультативні. До перших віднесено сукупність прав і обов'язків, а також юридичну відповідальність. До другої групи віднесено заборони, пов'язані з наявністю даного адміністративно-правового статусу, принципи, гарантії діяльності, основні функції та завдання судових експертів, які не є працівниками державних спеціалізованих установ [132, с. 12].

Таким чином, під адміністративно-правовим статусом в правовій літературі розуміють встановлену нормами адміністративного права сукупність елементів, серед яких більшість вчених виділяє повноваження, права, обов'язки, принципи, завдання діяльності, а також гарантії такої діяльності. Для того, щоб з'ясувати зміст та специфіку адміністративно-правового статусу суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності

працівників судово-експертних установ, необхідно окреслити коло цих суб'єктів.

Жодний нормативно-правовий акт на сьогодні не надає виключний перелік суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Коло таких суб'єктів та специфіку їх адміністративно-правового статусу можна визначити на основі аналізу норм чинного законодавства. Доцільно вказати на спробу визначення кола суб'єктів профілактики правопорушень у проекті Закону «Про профілактику правопорушень», в якому суб'єктами загальної та індивідуальної профілактики правопорушень пропонувалося визнати органи державної влади (законодавчої, виконавчої, судової), органи місцевого самоврядування, органи прокуратури, засоби масової інформації, громадські організації, у тому числі громадські формування з охорони громадського порядку, релігійні установи та організації, підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, які беруть участь у профілактиці правопорушень. На керівників суб'єктів профілактики правопорушень пропоновано покласти відповідальність за організацію профілактичної роботи в межах своїх повноважень [120].

Важливим суб'єктом профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є їх керівники. Як справедливо підкреслює О. К. Любимов, установлення суворої дисципліни в державному органі є запорукою нормального його функціонування, своєчасним, повним і неупередженим виконанням соціальних, економічних та інших завдань і напрямів діяльності органу влади. Дотримання дисципліни на робочому місці забезпечує сприятливий мікроклімат у трудовому колективі, створює умови для нормального функціонування державного органу в загалом [75, с. 104]. Основне навантаження щодо забезпечення дисципліни в державному органі становить визначне місце серед завдань його керівництва. Відповідно до ст. 63 Закону України «Про державну службу» керівник державної служби зобов'язаний: «1) створювати умови для виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків і підвищення ними

професійної компетентності та вимагати належного виконання посадових обов'язків; 2) здійснювати контроль за виконанням державними службовцями посадових обов'язків; 3) під час виконання посадових обов'язків керуватися публічними інтересами, суворо дотримуватися і забезпечувати дотримання Конституції, законів України та інших нормативно-правових актів, чітко формулювати накази (розпорядження) та доручення, перевіряти точність і своєчасність їх виконання; 4) забезпечувати виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, у тому числі шляхом застосування дисциплінарних стягнень; 5) належним чином організовувати роботу державних службовців, забезпечувати ефективне виконання завдань, що поставлені перед державним органом; 6) виховувати у державних службовців сумлінне ставлення до служби, бережливе ставлення до державного майна, підтримувати їхню ініціативу, а також вживати заходів для додержання ними правил етичної поведінки; 7) забезпечувати прозорість та об'єктивність під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців; 8) організовувати проведення з державними службовцями профілактичних заходів щодо запобігання вчинення ними дисциплінарних проступків, виявляти та своєчасно припиняти їх вчинення» [101]. Виходячи із цих положень, саме на керівника державної служби покладається основне навантаження щодо проведення профілактики службових правопорушень серед працівників відповідної служби. При здійсненні конкурсного відбору при призначенні на посаду директорів науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України, при проведенні співбесіди з кандидатом конкурсна комісія оцінює окрім знання загального та спеціального законодавства й компетентність претендента, визначення рівня якої включає: стратегічне управління та досягнення результатів; комунікація та взаємодія (спроможність до налагодження контактів та розвитку партнерств із різними заінтересованими сторонами, ефективного обміну інформацією на основі поваги та відкритості до різних точок зору; недопущення дискримінації; здатність слухати та чітко, логічно, аргументовано формулювати думки і надавати інформацію);

управління роботою та персоналом (спроможність розвивати та підтримувати сприятливу організаційну культуру установи, ефективно організовувати діяльність персоналу, здатність запобігати виникненню конфліктів та управляти ними) [117]. Таким чином, до керівника пред'являються вимоги щодо його суб'єктивної можливості забезпечити організацію дотримання службової дисципліни працівниками відповідної установи, у тому числі шляхом організації та проведення профілактики службових правопорушень.

Антикорупційною програмою Експертної служби МВС України на 2023–2025 рр. на директорів ДНДЕКЦ і НДЕКЦ МВС та керівників структурних підрозділів установ експертної служби МВС покладаються зобов'язання: 1) особистим прикладом етичної поведінки формувати в підлеглих працівників нульову толерантність до корупції, що є основою правової культури, повсякденної ділової практики та ділової репутації експертної служби; 2) демонструвати лідерство і відповідальність стосовно: дотримання вимог антикорупційного законодавства; забезпечення належного впровадження, ефективного функціонування, періодичного аналізу, своєчасного перегляду та вдосконалення системи запобігання та протидії корупції в Експертній службі МВС; поширення культури нульової толерантності до корупції у всіх сферах діяльності Експертної служби МВС; заохочення працівників до демонстрації лідерства в запобіганні та протидії корупції в межах їх повноважень; спрямування працівників на підтримку антикорупційної політики Експертної служби МВС та здійснення ними особистого внеску в результативність системи запобігання та протидії корупції; інформування про політику запобігання та протидії корупції як у середині Експертної служби МВС, так і у взаємовідносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими юридичними та фізичними особами; забезпечення відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» умов для повідомлення про факти корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень; дотримання прав та гарантій захисту викривачів; своєчасного та належного реагування відповідно до законодавства на факти

вчинення (можливого вчинення) корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень працівниками Експертної служби МВС [5]. Перелічені вимоги конкретизують зобов'язання керівників стосовно профілактики корупційних та пов'язаних з корупційними службових правопорушень працівників відповідних судово-експертних установ.

Зважаючи на недостатню правову регламентованість питань профілактики службових правопорушень керівниками судово-експертних установ, в літературі висловлюються пропозиції щодо активізації заходів, пов'язаних з їх профілактикою. Так, з метою запобігання поширенню правопорушень з боку експертів під час кримінального провадження Н. Є. Філіпенко вважає за необхідне посилити контроль за діяльністю судових експертів, що може виражатися в такому:

- керівником експертної установи забезпечується жорсткий контроль за якістю судових експертиз, проведених співробітниками експертної установи (у разі виявлення недоліків у діяльності співробітників керівникам рекомендується виявляти елементи випадковості або закономірності цієї неякісної роботи, після чого вжити відповідних коригувальних заходів щодо недобросовісного співробітника тощо);

- проведення регулярного рецензування судових експертиз вищими експертними установами, наприклад, судові експертизи, проведені експертами територіальних підрозділів науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів, можна направляти на рецензування до державного науково-дослідного експертно-криміналістичного центру (Експертної служби МВС України), і в разі встановлення у висновках експерта фактів незадовільної якості або суттєвих помилок судовий експерт викликатиметься на засідання відомчої експертної-кваліфікаційної комісії і може бути позбавлений права здійснювати відповідного виду судові експертизи з подальшими кадровими та організаційними висновками як щодо конкретного судового експерта, так і щодо керівника цієї судово-експертної організації тощо [155, с. 237–238].

Проектом Закону України «Про судово-експертну діяльність» на керівника судово-експертної установи покладається низка зобов'язань, серед яких: «здійснювати контроль за дотриманням судовими експертами вимог щодо організації проведення судових експертиз та строків їх проведення; здійснювати контроль за дотриманням працівниками судово-експертної установи правил діловодства, зберігання та обігу об'єктів судової експертизи та трудової дисципліни; вживати в межах компетенції заходів щодо запобігання корупційним правопорушенням або порушенням, пов'язаним з корупцією, та порушенням вимог цього Закону судовими експертами керованої ним установи, а також щодо виявлення таких порушень та своєчасного реагування на них; вживати заходів для добору, професійної підготовки та підвищення кваліфікації судових експертів керованої ним установи; вживати в межах компетенції інших заходів відповідно до законодавства з метою забезпечення належної організації діяльності судово-експертної установи» [122]. Перелічені зобов'язання в певній мірі відображають основні зобов'язання керівника судово-експертної установи щодо профілактики службових, насамперед корупційних, правопорушень.

Адміністративно-правовий статус керівника судово-експертної установи як суб'єкта профілактики службових правопорушень в професійній діяльності її працівників визначається нормами щодо вимог компетентності особи, яка може обіймати цю посаду, її повноваження, права та обов'язки щодо організації профілактичних заходів, у тому числі й контролю за дотриманням працівниками службових зобов'язань, виявлення службових правопорушень, аналізу причин скоєння правопорушень та їх усунення.

Важливу роль в якості суб'єкта профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ виконують Експертно-кваліфікаційні комісії, сутність діяльності яких полягає в атестації судових експертів. Метою атестації судового експерта є оцінка професійного рівня фахівців, які залучаються до проведення судових експертиз або беруть участь у розробках теоретичної та методичної бази судової експертизи. Залежно від спеціалізації їм присвоюється кваліфікація судового експерта з

правом проведення певного виду експертизи. Метою атестації працівників державної спеціалізованої установи, які залучаються до проведення судових експертиз та/або беруть участь у розробленні теоретичної та науково-методичної бази судової експертизи, є оцінка рівня їх спеціальних знань та відповідність займаній посаді [124].

Порядок утворення і діяльності цих комісій врегульовується нормами підзаконних відомчих нормативно-правових актів. Так, Експертно-кваліфікаційні комісії МВС, які утворюються з метою: «1) присвоєння (позбавлення) кваліфікації судового експерта працівникам Експертної служби МВС і судовим експертам; 2) присвоєння (позбавлення) кваліфікаційного класу судовим експертам; 3) підвищення кваліфікації (професійного рівня) судових експертів [107]. Положенням про експертно-кваліфікаційну комісію Служби безпеки України та атестацію судових експертів визначається її основні завдання: визначення рівня професійної підготовки і кваліфікації судових експертів; атестація фахівців експертних підрозділів ІСТЕ СБУ з метою присвоєння (підтвердження) кваліфікації судового експерта та/або присвоєння кваліфікаційного класу судового експерта; розгляд питань щодо дисциплінарної відповідальності судових експертів; вивчення та узагальнення практики професійної підготовки судових експертів СБУ, рівня знань, навичок, досвіду, набутого у процесі навчання і практичної діяльності, та внесення пропозицій керівництву щодо їх вдосконалення» [108]. Положенням про Центральну експертно-кваліфікаційну комісію при Міністерстві юстиції України та атестацію судових експертів до її основних завдань віднесено: «1) вирішення питань щодо проходження підготовки працівниками НДУСЕ, фахівцями, які не є працівниками державних спеціалізованих установ та які мають намір отримати (підтвердити) кваліфікацію судового експерта; 2) проведення атестації з метою визначення рівня професійної підготовки працівників НДУСЕ, фахівців, які не є працівниками державних спеціалізованих установ та які мають намір отримати або підтвердити кваліфікацію судового експерта; 3) розгляд питання щодо продовження строку

дії, переоформлення свідоцтва про присвоєння кваліфікації судового експерта у випадках, передбачених цим Положенням; 4) розгляд питання щодо присвоєння кваліфікаційного класу судового експерта працівникам НДУСЕ; 5) розгляд питань щодо анулювання свідоцтва про присвоєння кваліфікації судового експерта; 6) розгляд питань щодо дисциплінарної відповідальності судових експертів» [116]. Перелічені завдання свідчать про важливу роль цих суб'єктів щодо профілактики правопорушень шляхом встановлення належної професійної підготовки працівників судово-експертних установ, розгляду дисциплінарних правопорушень. При цьому слід акцентувати увагу на відсутності обов'язку експертно-кваліфікаційних комісій визначати та аналізувати причини скоєння дисциплінарних правопорушень, що могло б дати позитивний поштовх до покращення профілактичної діяльності. Представляється доцільним встановлення обов'язку експертно-кваліфікаційних комісій аналізувати причини та умови скоєння працівниками судово-експертних установ дисциплінарних проступків та ознайомлення з результатами такого аналізу керівників даних установ з метою подальшого їх врахування в профілактичній діяльності.

Окремим суб'єктом профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ можна вважати самих працівників, адже саме вони виступають ключовою фігурою такої профілактики, саме на свідомість та поведінку працівників спрямований вплив профілактичних заходів. Відповідно до Закону України «Про судову експертизу» «судовими експертами державних спеціалізованих установ можуть бути фахівці, які мають відповідну вищу освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста, пройшли відповідну підготовку та отримали кваліфікацію судового експерта з певної спеціальності». Законом визначається коло їх прав та обов'язків, зокрема судовий експерт зобов'язаний: «1) провести повне дослідження і дати обґрунтований та об'єктивний письмовий висновок; 2) на вимогу особи або органу, які залучили експерта, судді, суду дати роз'яснення щодо даного ним висновку; 3) заявляти самовідвід за наявності

передбачених законодавством підстав, які виключають його участь у справі» [124]. Більш повний перелік прав, обов'язків та заборон в діяльності судових експертів передбачено Інструкцією про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень, зокрема нею встановлено такі обов'язки судового експерта: «заявити самовідвід за наявності передбачених законодавством обставин; прийняти до виконання доручену йому експертизу; особисто провести повне дослідження, дати обґрунтований та об'єктивний письмовий висновок на поставлені питання, а в разі необхідності роз'яснити його; повідомити в письмовій формі органу (особі), який (яка) призначив(ла) експертизу (залучив(ла) експерта), про неможливість її проведення та повернути надані матеріали справи та інші документи, якщо поставлене питання виходить за межі компетенції експерта або якщо надані йому матеріали недостатні для вирішення поставленого питання, а витребувані додаткові матеріали не були надані; з'явитися на виклик органу (особи), який (яка) призначив(ла) експертизу (залучив(ла) експерта), для надання роз'яснень, показань чи доповнень з приводу проведеної експертизи або причин повідомлення про неможливість її проведення; забезпечити збереження об'єкта експертизи; не розголошувати без дозволу органу (особи), який (яка) призначив(ла) експертизу (залучив(ла) експерта), відомості, що стали йому відомі у зв'язку з виконанням обов'язків» [105]. Як позитивне слід відмітити запропоноване доповнення кола обов'язків судових експертів проектом Закону України «Про судово-експертну діяльність» щодо додержання присяги судового експерта та правил професійної етики. При чому в присязі йдеться про обов'язок сумлінно виконувати обов'язки судового експерта, дотримуватись принципів верховенства права і законності, незалежності та інших принципів судово-експертної діяльності, а також правил професійної етики судового експерта, використовуючи свої професійні знання та навички для надання повного, обґрунтованого та об'єктивного висновку [122].

Правова регламентація адміністративно-правового статусу працівника судово-експертної установи в контексті профілактики їх службових

правопорушень має достатньо обмежений характер. Вона визначається колом професійних зобов'язань, у тому числі обов'язків дотримуватися обмежень, які забезпечують його незалежність та неупередженість, а також правами участі в громадських об'єднаннях, зокрема професійних, з метою захисту своїх професійних інтересів. Як зазначає О. П. Угровецький, правовий статус судового експерта тісно пов'язаний із його незалежністю та можливістю надання правильного висновку, підґрунтя цього забезпечено законодавчо [152, с. 234].

Окремою формою реалізації працівниками судово-експертних установ свого адміністративно-правового статусу як суб'єкта профілактики власних службових правопорушень можна назвати їх участь у самоврядних судово-експертних організаціях. Наприклад, Асоціація експертів України, відповідно до положень Статуту, затвердженого установчими зборами засновників, основною метою діяльності Асоціації є сприяння професійній діяльності судових експертів та інших фахівців, які не є співробітниками державних судово-експертних установ, з питань проведення судових експертиз, експертних та пов'язаних з ними досліджень, а також захист спільних та професійних інтересів членів Асоціації. Серед завдань її діяльності визначено: сприяння підтримці високого кваліфікаційно-професійного рівня членів Асоціації шляхом запровадження системи добровільної сертифікації; забезпечення підвищення кваліфікації членів Асоціації та здійснення громадського контролю за дотриманням ними норм професійної етики [6]. Таким чином, складовою частиною адміністративно-правового статусу працівників судово-експертних установ, як суб'єктів профілактики службових правопорушень, є участь у самоврядних експертних організаціях, що реалізується шляхом їх участі у перевірці відповідності професійної діяльності судових експертів вимогам чинного законодавства, зокрема правил службової етики, участі у добровільній сертифікації судових експертів як способу стимулювання підвищення їх професійного рівня та відповідно засобу профілактики службових правопорушень.

Науковцями та практиками, що реалізують судово-експертну діяльність в Україні, було обґрунтовано необхідність розробки та введення в дію Кодексу поведінки судового експерта, який базується на системі морально-професійних переконань, які є принципами діяльності професіоналів, уповноважених на виконання функцій судового експерта при проведенні судових експертиз. Розглядаючи питання необхідності створення кодексу поведінки судового експерта, І. А. Петрова вказує на необхідність правової регламентації їх участі у професійних організаціях, коли судовий експерт має право вступати в асоціації експертів чи інші професійні організації для захисту своїх інтересів й інтересів правосуддя, вдосконалення свого професійного статусу, спеціальної підготовки та збереження своєї експертної незалежності. Поряд із цим слід зважати на те, що така участь у добровільних професійних судово-експертних організаціях має бути добровільною. Крім того, такі організації повинні сприяти захисту прав, які надаються судовому експерту відповідно до його статусу [95, с. 116–117; 94]. В. Л. Федоренко та В. О. Андрєєв зазначають, що на відміну від правового та управлінського статусу державного службовця, який у найбільш загальному вигляді включає такі елементи, як: прийняття на державну службу, права та обов'язки державного службовця під час проходження ним державної служби, відповідальність державного службовця та його соціальний і правовий захист – статус судового експерта має дуалістичну природу. Окрім загального правового статусу, подібного до статусу державного службовця, судові експерти мають процесуальний статус, оскільки є суб'єктами адміністративного, кримінального, цивільного та господарського процесів [153, с. 63–65].

До суб'єктів профілактики службових правопорушень, на нашу думку, також можна віднести й представників громадськості. Судово-експертні установи, які входять до структури міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, в своїй діяльності підпорядковуються також й загальним вимогам, які регламентовані нормативно-правовими актами, що врегульовують діяльність відповідних міністерств та інших центральних органів виконавчої

влади. Зокрема, Міністерство юстиції відповідно до Положення про нього інформує громадськість про свою діяльність та про стан реалізації державної політики у визначених сферах діяльності, а також організовує освітньо-роз'яснювальну роботу, зокрема в засобах масової інформації, з питань, що стосуються виконання завдань Мін'юсту [113]. МВС здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю МВС, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, а також стосовно актів, які ним видаються [111]. Закон України «Про Службу Безпеки України» встановлює право громадськості на інформацію про діяльність Служби безпеки України, реалізуючи яке, Служба безпеки України інформує про свою діяльність через медіа шляхом надання відповідей на запити на доступ до публічної інформації та в інших формах у визначеному законодавством порядку. При цьому забороняється встановлювати обмеження на інформацію щодо загального бюджету Служби безпеки України, її компетенції та основних напрямів діяльності, а також випадків протиправних дій органів і співробітників Служби безпеки України [121]. Означені положення стосуються й діяльності підпорядкованих цим центральним органам виконавчої влади судово-експертних установ. Втім, на сьогодні адміністративно-правовий статус представників громадськості як суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ не є достатньо чітко та повно регламентованим. Представляється за необхідне у майбутніх проектах законодавчих актах, які спрямовані на регулювання діяльності судово-експертних установ, визначити форми та межі участі громадськості у профілактиці службових правопорушень працівників цих установ, однією з яких може бути визнано громадський контроль.

У підсумку представленого підрозділу дисертаційного дослідження можемо зробити висновок про те, що адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ являє собою визначену нормами адміністративного права сукупність прав та обов'язків, які дають їм можливість

реалізувати заходи щодо недопущення службових правопорушень, а також виявлення передумов, факторів їх вчинення та усунення у майбутньому.

Вважаємо за необхідне виділити наступні види суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України [56]:

- по-перше, керівники судово-експертних установ, діяльність яких спрямована на підтримання службової дисципліни, що, в свою чергу, є важливим превентивним засобом профілактики вчинення службових правопорушень серед працівників;

- по-друге, експертно-кваліфікаційні комісії, специфіка адміністративно-правового статусу яких в контексті представленої проблематики проявляється у наявності повноважень щодо визначення освітньо-кваліфікаційних факторів придатності особи до виконання службових функцій в якості працівника судово-експертної установи з метою унеможливлення скоєння ним тих службових правопорушень. Окрім того, до завдань вказаних комісій відноситься розгляд дисциплінарних проступків працівників, аналіз причин та умов їх скоєння, що, в свою чергу, може вплинути на обрання у подальшому видів та інструментів профілактики правопорушень [56];

- по-третє, працівники судово-експертних установ, специфіка адміністративно-правового статусу яких обумовлена наявністю чітких службових повноважень, сама реалізація яких є профілактикою службових правопорушень. До елементів їх адміністративно-правового статусу доцільно віднести зобов'язання: підвищувати рівень професійних знань та навиків; приймати участь в організованих керівництвом заходах з профілактики службових правопорушень; дотримуватися існуючих обмежень стосовно порушення принципів незалежності судового експерта, а також етичних правил поведінки; реалізовувати право на участь у судово-експертному самоврядуванні та ін.;

- по-четверте, представники громадськості, які в межах наданих нормами чинного законодавства прав здійснюють громадський контроль за

діяльністю працівників судово-експертних установ, організовують профілактичні заходи, аналізують публічну інформацію щодо ефективності профілактичних заходів, причин та умов скоєння працівниками службових правопорушень з метою їх подальшого виявлення, попередження та припинення [56].

2.3 Адміністративно-правові форми та методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Досліджуючи загальні та специфічні аспекти змісту і структури адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, важливо звернути увагу на форми і методи здійснення зазначеної профілактики. Для того, щоб зрозуміти значення вивчення вказаних елементів профілактики, слід з'ясувати їх сутнісний зміст. Термін «форма» (від лат. «forma» – зовнішність, устрій) означає: 1) обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд; обриси частин людського тіла, людської фігури; 2) пристрій, шаблон, за допомогою якого чому-небудь (якійсь масі) надають певних обрисів, якогось вигляду; 3) тип, будова, спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом; структура, спосіб побудови думки; 4) спосіб існування змісту, його внутрішня структура, організація і зовнішній вираз; 5) видимість, зовнішній бік чого-небудь, що не відображає суті справи; 6) певна система художніх засобів як спосіб вираження змісту творів літератури й мистецтва; 7) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії; спосіб, характер викладу думки, пропозиції, повідомлення і т. ін.; 8) суворо встановлений порядок у будь-якій справі; встановлений зразок чого-небудь (заповнення якогось документа, словесного звертання, носіння одягу і т. ін.); узвичаєні норми поведінки, манер, звертання

тощо; 9) спеціальний однаковий за кольором, кроєм та іншими ознаками одяг для осіб певної категорії (військових, учнів, спортсменів та ін.); 10) стан людини, який дозволяє повністю виявити її сили, уміння, здібності [17, с. 1543–1544; 140, с. 622–623]. Як видно із приведеного, термін «форма» має дуже широку сферу застосування, однак у кожному випадку, незалежно від того про яку саме сферу людської життєдіяльності йдеться (державне управління, мистецтво, право, медицина, послуги, дозвілля тощо), форма позначає зовнішній вираз чогось або когось, спосіб зовнішнього виявлення (прояву), організації певного предмета, істоти, явища, процесу тощо. Форма, зазначають С. П. Щерба та О. А. Заглада, є вираженням змісту, його обумовленням. Це внутрішня і зовнішня організація змісту, спосіб його існування, який має певну визначеність, стабільність і самостійність [158]. У свою чергу зміст, вказують науковці, – це сукупність елементів, процесів, зв'язків, які становлять даний предмет чи явище. Ця визначеність майже ідентична поняттю «сутність», і тісно пов'язана з ним. Проте, підкреслюють дослідники, сутність абстрактніша, ширша, ніж категорія «зміст». Нею визначають головний, вирішальний, глибинний внутрішній зв'язок предметів, які становлять його основу. Поняття «зміст» дещо вужче. Воно також відображає внутрішній і вирішальний зв'язок. Проте не в його найзагальнішому вигляді, а в такому, що реалізується в кожному окремому предметі (групі предметів) на певному етапі розвитку, за певних умов [158]. Так, для прикладу, форми мислення – це структури мислимого змісту, що визначаються способом зв'язку думок чи їх елементів та мають всезагальний, абстрагований від конкретної позначеності думки характер. Форми мислення можуть застосовуватися відносно всіх можливих варіацій конкретного змісту мислення, оскільки виступають як вияв масовидного, сталого, інваріантного у предметно-ситуативних перетвореннях мислительного процесу [159, с. 687].

У сфері правознавства поняття форми також застосовується для позначення способу існування або вираження певного юридично значущого змісту. Так, наприклад: під формою держави розуміється порядок або спосіб організації та здійснення державної влади в певній державі світу або типі

держав [147, с. 41]; форми державного правління являють собою організацію вищої державної влади, що передбачає порядок її утворення та діяльності, повноваження і взаємозв'язок її органів, а також взаємовідносини з населенням країни [149, с. 51]; форми державно-управлінської діяльності – це зовнішні, постійні й типізовані вияви практичної активності державних органів щодо формування й реалізації управлінських цілей і функцій та забезпечення їх власної життєдіяльності [36, с. 741]; форма права показує, яким чином держава створює, фіксує ту чи іншу норму права і в якому вигляді ця норма доводиться до свідомості членів суспільства. У цьому значенні форма права є сукупністю визнаних конкретно державою офіційно-документальних способів зовнішнього вираження і закріплення правових норм, змісту права. Саме завдяки державно-офіційним (офіційно-документальним) способам вираження і закріплення норм права, тобто певним формам права, загальні правила набувають загальнообов'язкового юридичного значення [150, с. 149].

Отже, з огляду на вище викладене, можемо дійти до висновку, що адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України найбільш доцільно розглядати як способи зовнішнього прояву, організації та виявлення змісту цієї профілактичної діяльності. Зауважимо, що на сьогодні питанню форм профілактики правопорушень дослідниками приділяється багато уваги, однак при цьому досить незначний рівень науково-теоретичного опрацювання мають способи вираження (виявлення) профілактичних заходів саме у сфері службової діяльності, не кажучи вже про таку її специфічну галузь як діяльності працівників судово-експертних установ України.

Очевидно, що оскільки під формою досліджуваної профілактики розуміється зовнішній прояв тих рішень, дій, заходів, що здійснюються компетентними суб'єктами профілактики, то безпосередніх форм останньої можна назвати величезну кількість. Однак значна частина цих дій, заходів, рішень мають однорідний характер та тісно пов'язані між собою як за цілями, так і способами реалізації, втілення у життя, що дозволяє розглядати їх у

певному поєднанні. Тобто, коли йдеться про адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, маються на увазі певні, відносно відокремлені сукупності однорідних за способом організації та здійснення управлінських дій (рішень, заходів), спрямованих на реалізацію цілей і завдань зазначеної профілактики.

У доктринальних та навчальних джерелах, а також періодичних фахових виданнях найчастіше дослідники наводять два основні різновиди профілактики – це загальна та індивідуальна, в межах яких виокремлюють певні форми здійснення профілактичної роботи. До речі, такий підхід до видової класифікації та групування форм профілактики можна зустріти й на офіційному рівні, тобто у нормативно-правових актах. Так, до прикладу, у Положенні про профілактику правопорушень, пов’язаних із здійсненням службової діяльності працівниками митної служби України, затверджене наказом ДМС України від 24 травня 2004 р. № 380 зазначається, що профілактика правопорушень у митній службі України здійснюється у загальному та індивідуальному видах. При цьому перший різновид профілактики здійснюється у таких формах як інформування органів державної влади, заінтересованих міністерств та інших органів виконавчої влади про наявні обставини, що можуть сприяти вчиненню злочинів, пов’язаних із здійсненням службової діяльності працівниками митної служби України, для вжиття заходів щодо усунення цих обставин; висвітлення в засобах масової інформації положень митного законодавства та його змін з метою поліпшення правової обізнаності населення з питань організації і здійснення митної справи в Україні, попередження фактів правопорушень у цій сфері; інформування особового складу митної служби щодо відповідальності за службові злочини, корупційні діяння, порушення спеціальних обмежень, установлених для державних службовців, а також про стан дотримання законності в митних органах, спеціалізованих митних установах і організаціях, про результати службових розслідувань та наслідки правопорушень, учинених працівниками митної служби України; проведення нарад профілактичного

напрямую уповноваженими посадовими особами митної служби з її працівниками у разі наявності негативних явищ чи обставин у трудових колективах митного органу, спеціалізованої митної установи чи організації; здійснення внутрішньої експертизи нормативно-правових актів митної служби з метою усунення положень, які створюють передумови для вчинення корупційних діянь [115]. У свою чергу індивідуальна профілактика, згідно вище зазначеного Положення, реалізується у наступних формах: «індивідуальна профілактична бесіда уповноважених посадових осіб митної служби з працівником, щодо якого здійснюється профілактичний захід, у приміщенні митного органу, спеціалізованої митної установи чи організації, при необхідності із залученням представників правоохоронних і інших державних органів; обговорення негативних вчинків особи, щодо якої здійснюється профілактичний захід, у присутності керівного та особового складу митного органу, спеціалізованої митної установи чи організації або підрозділу, у якому вона працює, при необхідності із залученням представників правоохоронних і інших державних органів» [115]. Аналогічний підхід до врегулювання видів і форм профілактики правопорушень у сфері службової діяльності були застосовані і в Положенні про профілактику правопорушень, пов'язаних із здійсненням службової діяльності працівниками Державної міграційної служби України, затвердженому наказом МВС України 25 травня 2012 р. № 452, однак цей нормативно-правовий акт наразі не діє.

Вважаємо, що досліджуючи форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, також доцільно виходити із того, що вона орієнтована на окрему конкретну особу, чи на певну сферу, галузь суспільних відносин, на якусь категорію, групу правопорушень. Відповідно, у межах загальної профілактики досліджуваних правопорушень, можемо виокремити наступні її форми:

- 1) нормотворчість. І. О. Пасічна справедливо відмічає, що у будь-якій правовій, демократичній, соціальній державі правотворчість органів державної

влади займає провідне місце. Це пов'язано, насамперед, із тим, що наслідком правотворчості є виникнення певних суспільних відносин, які можуть змінюватися та припинятися під дією норми права. Нормотворчість, підкреслює дослідниця, є частиною правотворчості, нормотворчість – це офіційна діяльність уповноважених суб'єктів держави та громадянського суспільства по встановленню, зміні, призупиненню і скасуванню правових норм, їх систематизації. Головне призначення нормотворчості, зауважує І. О. Пасічна, – це формулювання нових правових норм, котрі притаманні соціальним відносинам, тобто моделювання суспільних відносин, які з позицій держави або громадянського суспільства є бажаними чи обов'язковими [93, с. 4]. М. В. Цвік та О. В. Петришин у своїх працях підкреслюють, що процес формування і розвитку єдиної системи правових приписів передбачає офіційну діяльність компетентних органів та організацій, тобто нормотворчість, яка на їх думку являє собою врегульовану законодавством діяльність уповноважених державних органів щодо розробки та прийняття нормативно-правових актів, які містять загальні правила поведінки (норми права) [41, с. 273]. Основним призначенням цього процесу, зазначають правознавці, є надання формальної визначеності певним правилам поведінки, вдосконалення їх редакції, видання, зміна та скасування нормативних актів з метою формування внутрішньо узгодженої системи законодавства [41, с. 273].

Отже, нормотворчість як форма профілактичної роботи, передбачає створення організаційно-правового підґрунтя для здійснення профілактики у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України. Саме в межах цієї форми відбувається: визначення концептуальних засад і стратегічних напрямків профілактики досліджуваних службових правопорушень; встановлення матеріальних та процедурних вимог щодо здійснення профілактичних заходів; визначення критеріїв оцінювання ефективності профілактики. Важливість нормотворчості як форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України важко переоцінити. В ході використання

цієї форми не відбувається безпосередньої реалізації профілактичних заходів, однак саме через неї (тобто через нормотворчість) встановлюються юридичні правила здійснення цих заходів, зокрема їх: коло, принципи, межі, порядок та гарантії застосування. Недоліки (прогалини, дублювання, протиріччя тощо) нормотворчості призводять до проблем у реалізації досліджуваної профілактики – відсутність чітко сформульованих, несуперечливих, змістовних правил застосування профілактичних заходів може негативно позначитися на ефективності та дієвості профілактики, призвести до зловживань і свавілля з боку владних суб'єктів профілактичної діяльності, порушення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина;

2) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи. Загалом під інформаційно-роз'яснювальною роботою, зазначає С. І. Даниленко, розуміється система політичних, суспільних, інформаційних, культурологічних та організаційних заходів, спрямованих на поширення за кордоном інформації про країну, її історію та культуру, основи та сучасний стан внутрішньої й міжнародної політики, місце та роль у світовому співтоваристві. Інформаційно-роз'яснювальна робота зазвичай спрямована на уряди й державні заклади іноземних держав, вітчизняні та зарубіжні громадські і політичні організації, ЗМІ, ділові кола, групи лобі тощо [29]. Поряд із цим, інформаційно-роз'яснювальна робота є важливою формою здійснення профілактичного впливу на широкі кола населення, певні соціальні групи, зокрема сформовані за професійними критеріями або характеристиками. Цілями реалізації цієї форми профілактики є доведення до відома заінтересованих суб'єктів, відомостей про:

- стан законності у сфері судово-експертної діяльності;
- про умови та фактори, що сприяють вчиненню службових правопорушень у цій сфері;
- про структуру та особливості правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України;
- про положення чинного законодавства з питань протидії правопорушенням у сфері судово-експертної діяльності;

– про плани заходів та інструменти щодо протидії службовим правопорушенням та ін.

Інформаційно-роз'яснювальна робота може вестися через засоби масової інформації, проведення лекцій, формування та направлення заінтересованим суб'єктам інформаційних буклетів, методичних рекомендацій, аналітичних узагальнень тощо. Окремо слід відмітити проведення різного роду нарад, круглих столів, брифінгів орієнтованих на підвищення дисципліни, правової і професійної культури працівників судово-експертних установ України.

3) освітньо-виховна діяльність. Ця форма профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України досить тісно пов'язана із попередньою формою (тобто інформаційно-роз'яснювальною роботою) досліджуваної профілактики, однак перша більше орієнтована на вплив на правову свідомість зазначених працівників, їх правову і професійну культуру через вдосконалення та поглиблення їх фахових знань, умінь, компетенцій тощо. Дана форма профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України може втілюватися через такі заходи як: науково-практичні семінари та конференції, курси підвищення кваліфікації (як короткострокові, так і довгострокові), стажування (зокрема у зарубіжних країнах), тощо;

4) внутрішня експертиза відомчих нормативно-правових актів, які регламентують службово-трудова діяльність працівників судово-експертних установ на предмет наявності у цих документах прогалин, суперечностей та інших недоліків, що можуть сприяти вчиненню службових правопорушень;

5) розроблення комплексних планів заходів щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Важливість планування важко переоцінити, оскільки саме ця форма управлінської діяльності дозволяє визначити цілі та завдання профілактичної діяльності на певний період, а також необхідні для їх здійснення заходи, засоби, ресурси. Планування допомагає змодельовати та

запрограмувати механізм здійснення профілактики, а також спрогнозувати результати його роботи;

6) встановлення ефективних засобів мотивації та стимулювання належної службово-трудової діяльності працівників судово-експертних установ України. Вплив на матеріальні і нематеріальні потреби та запити працівників є одним із основних засобів спонукання до сумлінного, відповідального та якісного виконання своїх посадових завдань і функцій. Тож наявність гарантованих державою позитивних стимулів (винагород, заохочень, тощо) виступає важливою детермінантною належної службово-трудової діяльності працівників судово-експертних установ;

7) встановлення юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень. Юридична відповідальність є надзвичайно важливим інструментом впливу на суспільну свідомість – суспільний осуд і покарання за неналежну, заборонену поведінку покликані застерігати осіб від її проявів, і навпаки – переконувати працівників судово-експертних установ у необхідності сумлінного та відповідального виконання своїх службових обов'язків.

У межах індивідуальної профілактики, тобто такої, що орієнтована на окремих працівників судово-експертних установ, а не на їх широкі кола, можемо використати наступні форми досліджуваної профілактики:

1) індивідуальні бесіди, які можуть мати ознайомлювальний, застережний (попереджувальний), виховний характер. Ця форма індивідуальної профілактики має на меті:

– більш глибоке вивчення особистості працівника і встановлення між ним та суб'єктом профілактичної діяльності довірливих взаємовідносин. В ході такої бесіди суб'єкт профілактичної роботи виконує наступні завдання: близьке знайомство зі співрозмовником, зокрема із його біографічними даними, родинним статусом (дружина, діти), особливостями життя, навчання, роботи й виховання; культурно-освітній і професійний рівень, досягнення й недоліки, його відношення до навчання, культурно-масових заходів, спорту; виявлення, по можливості, основних рис характеру співрозмовника; встановлення

позитивних якостей, на які надалі необхідно спиратися, і негативних, які необхідно вдосконалювати; статус в колективі та відношення до нього в групі [130]. Важливими питаннями, які слід з'ясовувати під час таких бесід, є зміст життєвих установок і позицій суб'єкта, по відношенню до якого здійснюється профілактичний вплив, чи прослідковується у них антисоціальне спрямування, чи є у них криміногенний потенціал;

– звернення уваги конкретного працівника судово-експертної установи на недоліки та відхилення у його професійній поведінці. Роз'яснення йому що це є неприпустимим і може призвести до настання для цього працівника більш негативних наслідків;

2) моніторинг матеріально-фінансового та соціального становища працівників. Вище по тексту, розглядаючи питання мотивації та стимулювання працівників судово-експертних установ, як важливих інструментів профілактичного впливу на їх службово-трудова діяльність, ми відмічали, що матеріальні та інші блага, а точніше бажання володіти ними, у значній мірі детермінують поведінку особи. З огляду на зазначене дуже важливо спостерігати за способом життя працівників, в тому числі й з метою своєчасного реагування на наявні у їхньому житті матеріально-фінансові та (або) соціальні ускладнення, проблеми і надання їм відповідної підтримки (допомоги);

3) моніторинг професійних успіхів і досягнень працівників судово-експертних установ з метою своєчасного та адекватного їх заохочення. Серед інших методів, засобів, форм мотивації та стимулювання службової активності окреме місце посідає заохочення. Чинне як трудове, так і адміністративне законодавство передбачає механізми та інструменти заохочення найманих працівників, зокрема і службовців, однак у сфері публічної влади та службово-трудових відносин інститут заохочення досить часто реалізується не так як має, внаслідок чого не виконує свого реального призначення. Зокрема, йдеться про те, що відзначення визначних трудових досягнень працівників судово-експертних установ має бути гарантованим, останні мають бути упевнені у

тому, що їх самовіддана, відповідальна та високоефективна праця буде належним чином оцінена і відзначена. А. О. Іванова, досліджуючи актуальні питання стимулювання праці державних службовців, справедливо звертає увагу на важливість такого моменту, як гарантованість застосування заохочення за особливі трудові здобутки і досягнення незалежно від кількості відпрацьованих років на посадах державної служби, зрозумілі та справедливі критерії заохочення. Правник відмічає, що наразі застосування заохочення повністю залежить від волі керівника, а самовіддана, сумлінна й високоефективна праця ще не є запорукою того, що до державного службовця буде застосоване заохочення, адже в законодавстві про державну службу прямо не закріплено саме право державного службовця на заохочення, як не передбачено і кореспондуючий цьому праву обов'язок керівника заохотити службовця, трудовий внесок якого відповідає критеріям застосування заохочення [45, с. 141];

4) підготовка індивідуальних програм професійного розвитку працівників судово-експертних установ, яка є необхідним інструментом індивідуального підходу до підвищення рівня їх професійних знань, умінь та навичок. Професійне зростання зазначених працівників має сприяти зміцненню їх життєвих настанов, правової свідомості і культури, соціального становища.

Поряд із формами профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, суттєвим елементом здійснення цієї профілактики є методи її реалізації. Метод являє собою сукупність прийомів (операцій) практичного та теоретичного сприйняття й пізнання (засвоєння) явищ природи та суспільного життя, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності (науці, виробництві тощо) [36, с. 386]. Метод, зазначають С. П. Щерба та О. А. Заглада, це, у широкому розумінні слова, «шлях до чого-небудь», спосіб соціальної діяльності в будь-якій її формі, а не лише і пізнавальній [164, с. 184]. Дослідники підкреслюють, що не слід зводити весь арсенал методів до раціонального, оскільки існують ще й інші засоби та прийоми пізнання. Проблема методу завжди була й залишається в центрі уваги

філософської та наукової думки і обговорюється в рамках різноманітних вчень. Тож метод (у тій чи іншій формі), підсумовують дослідники, зводиться до сукупності визначених правил, прийомів, способів, норм пізнання і діяльності. Він є системою принципів, вимог, які орієнтують суб'єкта на вирішення конкретного завдання, досягнення результатів у певній сфері діяльності. Метод – дисциплінує пошук істини, дозволяє зекономити сили і час, рухатись до мети найкоротшим шляхом, регулюючи пізнавальну та інші форми діяльності людини [164, с. 184].

В. І. Шинкарук зауважує на тому, що метод слід розуміти не просто як спосіб чи прийом, а саме як систематизований спосіб досягнення теоретичного чи практичного результату, розв'язання проблем чи одержання нової інформації на основі певних регулятивних принципів пізнання та дії, усвідомлення специфіки досліджуваної предметної галузі і законів функціонування її об'єктів [159, с. 373]. Метод, наголошує дослідник, окреслює та втілює шлях до істини, напрями ефективної діяльності, що ведуть до реалізації поставлених цілей, задає регулятиви та нормативні настанови пізнавального процесу. Метод включає стандартні та однозначні правила (процедури), що забезпечують достовірність знання, яке формується [159, с. 373].

Усе вище викладене є справедливим і для методів профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України – вони (методи) являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Тобто, якщо форми – це способи зовнішнього вираження, прояву профілактичної діяльності, то методи – способи і прийоми практичного здійснення змісту цих форм.

У адміністративно-правовій галузі в цілому і в межах окремих її сфер та інститутів, зокрема таких як профілактика, традиційно виокремлюють два загальні методи впливу на учасників суспільних відносин – це переконання і примус. О. М. Джужа, В. В. Василевич, О. Ф. Гіда зазначають, що будь-яка діяльність, зокрема й профілактична, будується на певних методах і формах її

здійснення. Характеризуючи діяльність того чи іншого суб'єкта профілактики правопорушень, зауважують правознавці, потрібно враховувати, що вона здійснюється за двома основними напрямками: як заходи переконання співвідносяться із заходами примусу стосовно осіб, які порушують норми права і правила поведінки, встановлені суспільством. Тому при цьому використовують два методи: переконання і примусу [126].

Першочергова роль належить переконанню, який, як справедливо зазначають С. Л. Дембіцька та О. Д. Гринь, на сьогодні воно є базовим методом взаємовідносин людини й держави в Україні і являє собою систему заходів правового й неправового характеру, яка полягає в застосуванні різноманітних виховних, роз'яснювальних і заохочувальних заходів з метою формування в громадян розуміння необхідності чіткого виконання вимог законів та інших правових актів [25, с. 19; 30, с. 132]. З. Р. Кісіль і Р. В. Кісіль, висвітлюючи профілактичну діяльність правоохоронних органів, відмічають, що саме переконання є одним із головних методів адміністративної діяльності цих органів, спрямованої зокрема на протидію правопорушенням. Переконання, зазначають адміністративісти, має на меті: а) виховання у громадян внутрішньої потреби і стійкої звички правомірної поведінки; б) попередження протиправних вчинків; в) позитивний соціально-реадаптаційний вплив на правопорушників. Необхідність досягнення вказаних цілей передбачає використання різних норм переконання, системи заходів впливу на свідомість і поведінку громадян [50]. Н. В. Машніцька також називає переконання головним методом адміністративної діяльності, який, на її думку, можна розглядати як вплив на правосвідомість громадян, що здійснюється шляхом проведення заходів виховного, заохочувального, роз'яснювального та іншого характеру, з метою переконування громадян в обґрунтованості, доцільності та необхідності добровільного та сумлінного дотримання встановлених державою норм і правил, а також заходів, що проводяться органами влади, з метою реалізації державної політики у сфері охорони громадського порядку, забезпечення громадської безпеки, запобігання та протидії

правопорушенням [80, с. 209].

С. Г. Голубов та О. Д. Гринь стверджують, що метод переконання є визначальним методом щодо попередження вчинення правопорушень. При цьому, зазначає С. Г. Голубов, переконання становить комплекс виховних, роз'яснювальних та заохочувальних засобів, які здійснюються з метою підвищення організованості, дисципліни громадян, добровільного виконання ними законів. Саме переконання формує правосвідомість, внутрішню готовність до прийняття й виконання загальнообов'язкових правил [22, с. 238; 25, с. 19]. На думку І. Козачука, переконання з позиції адміністративного права являє собою різновид адміністративного методу забезпечення уповноваженими державними органами належного стану справ у певній сфері суспільних відносин шляхом застосування системи заходів впливу виховного та заохочувального характеру на свідомість і поведінку суб'єктів цих правовідносин з метою формування у них звички добровільного і обов'язкового виконання вимог законів та інших правових норм, що діють у вказаній сфері [47, с. 127].

В. В. Галуцько та інші вважають, що переконання полягає в попередженні правопорушень за допомогою впливу на свідомість і поведінку людей, у результаті чого ті свідомо дотримуються правових норм [3, с. 546]. Переконання, доводить правник, слід розглядати як систему заходів правового і неправового (тобто організаційного) характеру, що виявляється у застосуванні державними органами роз'яснювальних, виховних та заохочувальних методів, спрямованих на формування у громадян свідомої звички, спрямованої на додержання правових вимог (розумінні чіткого виконання законів), а також почуття недопустимості їх порушення, що являє собою необхідну умову успішної побудови правової, демократичної держави [2, с. 289–290]. В. А. Бортник пропонує розуміти під переконанням систему заходів правового й неправового характеру, які проводять державні та громадські органи, що виявляється у здійсненні виховних, роз'яснювальних і заохочувальних методів, спрямованих на формування у громадян розуміння необхідності чіткого

виконання законів та інших актів [13, с. 58].

Отже, переконання, як метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою набір (або сукупність) прийомів та способів непримусового впливу на свідомість цих працівників з метою формування у ній ґрунтовних життєвих настанов і переконань у необхідності та доцільності правомірної, дисциплінованої, відповідальної поведінки. Основою переконання є норми та принципи права і моралі, які реалізуються у межах правових і організаційних, виховних, роз'яснювальних, освітніх, поляризаційних та інших заходів. Основними прийомами переконання є [61]:

- інформування, тобто доведення до відома працівників судово-експертних установ певних відомостей, покликаний зміцнити їх правову свідомість, правову і професійну культуру, а також відповідним чином зорієнтувати поведінку цих працівників. Інформування може відбуватися через: ознайомлення із нормативно-правовими актами, внутрішньо-організаційними документами; лекціями; розповсюдження відповідних методичних, навчальних та просвітницьких матеріалів; інформаційні та інформаційно-роз'яснювальні, виховні та освітні бесіди;

- доведення (у сенсі доказування), тобто переконання зазначених працівників не через навіювання, тобто звичайне подання їм інформації, яке пасивно ними сприймається, а шляхом проведення активного обговорення проблематики у формі дискусій, диспутів, науково-практичних конференцій, семінарів тощо. У такій ситуації як суб'єкти профілактики, так і особи щодо яких здійснюється профілактичний вплив перебувають у активній взаємодії, дискусії, в ході якої першим належить довести другим відповідні ідеї та норми;

- позитивний приклад, який може полягати як у наведенні конкретних життєвих ситуацій, вчинків, так і цілих пластів, блоків досвіду, зокрема зарубіжного. Також такий прийом як наведення прикладу досить яскраво проявляється в інституті наставництва;

- осуд та критика, тобто засудження неналежної, протиправної

поведінки, акцентування уваги на її деструктивних та (або) небезпечних наслідках, наголошення на недоцільності та неприпустимості такого роду поведінки;

– заохочення – позитивна оцінка професійних досягнень працівників, що виражається у його певній винагороді. Наявність заохочень є важливим стимулюючим фактором, покликаним вплинути на пріоритети та орієнтири професійної діяльності працівників судово-експертних установ.

Примус прийнято розглядати як другорядний по відношенню до переконання метод у питанні профілактики правопорушень, однак від цього його роль у цьому не є менш важливою. В.Галуцько, П.Діхтієвський та О.Кузьменко цілком справедливо звертають увагу на значення і місце примусу як засобу забезпечення режиму законності та стану правопорядку, підтримання відповідного рівня дисципліни. Адміністративісти підкреслюють, що визнаючи людиноцентризм визначальною засадою здійснення державної влади, підкреслюючи її публічно-сервісний характер, водночас не можна захоплюватися лише цим аспектом реалізації владних функцій. Не менш важливою є також потреба протидії різним проявам неправомірної поведінки, здійснювати яку без використання примусових заходів неможливо [3, с. 546]. Примус – це психологічний або фізичний вплив, що здійснюється повноваженими суб'єктами (органами чи посадовими особами) на певних осіб з метою спонукати, примусити їх виконувати правові норми [1, с. 163].

Отже, примус, як адміністративно-правовий метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою набір прийомів та методів певного тиску на людину, з метою забезпечення виконання нею відповідних норм та правил, а також покладених на неї обов'язків. Слід розуміти, що цей тиск здійснюється виключно на підставі, у порядку та межах, визначених чинним законодавством. Тож такий метод впливу хоча й пов'язаний із примусовим нав'язуванням владної волі, застосуванням обмежень до особи, щодо якої він здійснюється, покладанням на неї додаткових обтяжень, обов'язків, втім, не є

протизаконним і не має на меті порушення прав і свобод зазначеної особи, її пригнічення чи приниження. Мета примусу схилити працівників судово-експертних установ до правомірної і дисциплінованої поведінки через загрозу чи реальне застосування до них заходів, що мають негативні наслідки особистісного, організаційного, матеріально-фінансового чи іншого характеру.

Найбільш яскравим прикладом примусу є застосування юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень, однак він (примус) може реалізовуватися й іншим чином, наприклад, через відсторонення від виконання службових обов'язків, через імперативну вимогу про необхідність припинення певної неприпустимої поведінки, тощо [57].

Таким чином, підсумовуючи проведене у представленому підрозділі дисертації дослідження, можемо стверджувати, що механізм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України включає цілий ряд адміністративно-правових форм та методів, покликаних забезпечити ефективне здійснення цієї профілактики. Втім, проблема полягає у тому, що наразі немає єдиного нормативно-правового акту, в якому були б систематизовані досліджувані форми і методи, а також закріплені їх зміст і порядок застосування [57].

Висновки до розділу 2

Доведено, що мета – це основний визначальний елемент розуміння сутності профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, на основі якого визначаються принципи та напрямки такої профілактики. А відтак, метою профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є забезпечення безперебійного, якісного та ефективного функціонування відповідних установ, а також забезпечення дотримання режиму законності та правопорядку його працівниками.

З'ясовано, що завданнями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є наступні: попередження вчинення протиправних дій та/або бездіяльності працівниками; охорона та захист суспільних інтересів щодо повноти, об'єктивності та неупередженості в процесі здійснення судової експертизи; формування позитивного іміджу судових експертів як неупереджених професіоналів та позитивного суспільного ставлення до їх роботи; переконання судових експертів у необхідності чіткого дотримання своїх службових зобов'язань як єдиного можливого способу реалізації службово-трудової діяльності.

Встановлено, що принципи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ представляють відправні начала, вихідні ідеї (вимоги), які лежать в основі здійснення відповідної діяльності, їх дотримання є обов'язковим для всіх учасників правовідносин, а відхилення від них тягне за собою настання юридичної відповідальності. Серед відповідних принципів запропоновано виділити: 1) загально-правові, які засновані на вимогах Конституції і законодавства України, зокрема: верховенства права, законності, визнання прав та свобод людини, невідворотність відповідальності тощо; 2) спеціальні, які розкривають специфіку профілактики правопорушень саме серед працівників судово-експертних установ з урахуванням особливостей їх професійної діяльності, до яких, в свою чергу, слід віднести: законодавчу визначеність (профілактична діяльність має провадитися визначеними законодавством суб'єктами в межах, що відповідають Конституції та законам України); публічність та гласність (залучення громадськості до участі у профілактиці правопорушень працівниками судово-експертних установ (наприклад, у формі інформування про проведені профілактичні заходи, виявлені правопорушення, наслідки їх скоєння, залучення представників громадськості до перевірок додержання законності працівниками судово-експертних установ)); самоврядну інклюзивність (залучення представників самоврядування судово-експертних установ до профілактичної діяльності у формі розробки та впровадження

профілактичних заходів); оперативність та обґрунтованість (своєчасність та аналіз ефективності проведення тих чи інших профілактичних заходів для врахування в плануванні подальшої профілактичної діяльності).

Відзначено, що напрямки профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ відображають основні шляхи, а також спрямування заходів, які реалізують фактичний зміст відповідної профілактичної діяльності. Констатовано, що напрямками профілактики службових правопорушень в контексті представленої проблематики є наступні: 1) нормативно-правовий, що передбачає чітке правове регулювання прав та обов'язків працівників судово-експертних установ, кола суб'єктів та їх повноважень щодо реалізації профілактики службових правопорушень; 2) економічно-матеріальний напрямок, що проявляється у створенні необхідних економічних умов для здійснення службової діяльності працівниками, а відтак, має позитивно-упереджуваний характер; 3) організаційно-визначальний, що проявляється в перевірці відповідності знань, вмінь, навиків особи встановленому рівню для займаної посади в судово-експертній установі; 4) контрольно-моніторинговий – здійснення перевірок дотримання працівниками вимог чинного законодавства; 5) інформаційно-пропагандистський – вивчення та реалізація етичних вимог щодо поведінки судового експерта.

Акцентовано увагу на тому, що адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ являє собою визначену нормами адміністративного права сукупність прав та обов'язків, які дають їм можливість реалізувати заходи щодо недопущення службових правопорушень, а також виявлення передумов, факторів їх вчинення та усунення у майбутньому.

Виділено наступні види суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України:

– по-перше, керівники судово-експертних установ, діяльність яких спрямована на підтримання службової дисципліни, що, в свою чергу, є важливим превентивним засобом профілактики вчинення службових правопорушень серед працівників;

– по-друге, експертно-кваліфікаційні комісії, специфіка адміністративно-правового статусу яких в контексті представленої проблематики проявляється у наявності повноважень щодо визначення освітньо-кваліфікаційних факторів придатності особи до виконання службових функцій в якості працівника судово-експертної установи з метою унеможливлення скоєння ним тих службових правопорушень. Окрім того, до завдань вказаних комісій відноситься розгляд дисциплінарних проступків працівників, аналіз причин та умов їх скоєння, що, в свою чергу, може вплинути на обрання у подальшому видів та інструментів профілактики правопорушень;

– по-третє, працівники судово-експертних установ, специфіка адміністративно-правового статусу яких обумовлена наявністю чітких службових повноважень, сама реалізація яких є профілактикою службових правопорушень. До елементів їх адміністративно-правового статусу доцільно віднести зобов'язання: підвищувати рівень професійних знань та навиків; приймати участь в організованих керівництвом заходах з профілактики службових правопорушень; дотримуватися існуючих обмежень стосовно порушення принципів незалежності судового експерта, а також етичних правил поведінки; реалізовувати право на участь у судово-експертному самоврядуванні та ін.;

– по-четверте, представники громадськості, які в межах наданих нормами чинного законодавства прав, здійснюють громадський контроль за діяльністю працівників судово-експертних установ, організовують профілактичні заходи, аналізують публічну інформацію щодо ефективності профілактичних заходів, причин та умов скоєння працівниками службових

правопорушень з метою їх подальшого виявлення, попередження та припинення.

Констатовано, що адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України найбільш доцільно розглядати як способи зовнішнього прояву, організації та виявлення змісту цієї профілактичної діяльності. Відповідні форми запропоновано поділити на дві великі групи: 1) форми загальної профілактики: а) нормотворчість; б) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи; в) освітньо-виховна діяльність; внутрішня експертиза відомчих нормативно-правових актів; г) розроблення комплексних планів заходів щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ; г) встановлення ефективних засобів мотивації та стимулювання належної службово-трудової діяльності працівників судово-експертних установ України; д) встановлення юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень; 2) форми індивідуальної профілактики: а) індивідуальні бесіди, які можуть мати ознайомлювальний, застережний (попереджувальний), виховний характер; б) моніторинг матеріально-фінансового та соціального становища працівників; в) моніторинг професійних успіхів і досягнень працівників судово-експертних установ з метою своєчасного та адекватного їх заохочення; г) підготовка індивідуальних програм професійного розвитку працівників судово-експертних установ, яка є необхідним інструментом індивідуального підходу до підвищення рівня їх професійних знань, умінь та навичок.

З'ясовано, що нормотворчість, як форма профілактичної роботи, передбачає створення організаційно-правового підґрунтя для здійснення профілактики у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ. Саме в межах цієї форми відбувається: визначення концептуальних засад і стратегічних напрямків профілактики досліджуваних службових правопорушень; встановлення матеріальних та процедурних вимог щодо

здійснення профілактичних заходів; визначення критеріїв оцінювання ефективності профілактики.

Доведено, що інформаційно-роз'яснювальна робота є важливою формою здійснення профілактичного впливу на широкі кола населення, певні соціальні групи, зокрема сформовані за професійними критеріями або характеристиками. Цілями реалізації цієї форми профілактики є доведення до відома заінтересованих суб'єктів, відомостей про: стан законності у сфері судово-експертної діяльності; про умови та фактори, що сприяють вчиненню службових правопорушень у цій сфері; про структуру та особливості правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; про положення чинного законодавства з питань протидії правопорушенням у сфері судово-експертної діяльності; про плани заходів та інструменти щодо протидії службовим правопорушенням та ін.. Інформаційно-роз'яснювальна робота може вестися через засоби масової інформації, проведення лекцій, формування та направлення заінтересованим суб'єктам інформаційних буклетів, методичних рекомендацій, аналітичних узагальнень тощо. Окремо слід відмітити проведення різного роду нарад, круглих столів, брифінгів орієнтованих на підвищення дисципліни, правової і професійної культури працівників судово-експертних установ України.

Наголошено, що освітньо-виховна діяльність, як форма профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, досить тісно пов'язана із попередньою формою (тобто інформаційно-роз'яснювальною роботою) досліджуваної профілактики, однак перша більше орієнтована на вплив на правову свідомість зазначених працівників, їх правову і професійну культуру через вдосконалення та поглиблення їх фахових знань, умінь, компетенцій тощо. Дана форма профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України може втілюватися через такі заходи як: науково-практичні семінари та конференції, курси підвищення кваліфікації (як

короткострокові, так і довгострокові), стажування (зокрема у зарубіжних країнах) тощо.

Встановлено, що у межах індивідуальної профілактики, тобто такої, що орієнтована на окремих працівників судово-експертних установ, а не на їх широкі кола, виокремлено наступні форми досліджуваної профілактики: 1) індивідуальні бесіди, які можуть мати ознайомлювальний, застережний (попереджувальний), виховний характер. Ця форма індивідуальної профілактики має на меті: більш глибоке вивчення особистості працівника і встановлення між ним та суб'єктом профілактичної діяльності довірливих взаємовідносин; звернення уваги конкретного працівника судово-експертної установи на недоліки та відхилення у його професійній поведінці; 2) моніторинг матеріально-фінансового та соціального становища працівників; 3) моніторинг професійних успіхів і досягнень працівників судово-експертних установ з метою своєчасного та адекватного їх заохочення; 4) підготовка індивідуальних програм професійного розвитку працівників судово-експертних установ, яка є необхідним інструментом індивідуального підходу до підвищення рівня їх професійних знань, умінь та навичок.

Аргументовано, що адміністративні методи в контексті представленої проблематики являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Виділено два ключові методи: 1) переконання, основними прийомами якого є: інформування, доведення (у сенсі доказування), позитивний приклад, осуд та критика, заохочення; 2) примус, яскравим прикладом якого є застосування юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень.

Доведено, що переконання, як метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, являє собою набір (або сукупність) прийомів і способів непримусового впливу на свідомість цих працівників з метою формування у ній ґрунтовних життєвих настанов і переконань у необхідності та доцільності правомірної, дисциплінованої, відповідальної поведінки. Основою переконання

є норми та принципи права і моралі, які реалізуються у межах правових і організаційних, виховних, роз'яснювальних, освітніх, поляризаційних та інших заходів.

Відмічено, що основними прийомами переконання, як методу профілактики службових правопорушень, у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є:

- інформування, тобто доведення до відома працівників судово-експертних установ певних відомостей, покликаний зміцнити їх правову свідомість, правову і професійну культуру, а також відповідним чином зорієнтувати поведінку цих працівників. Інформування може відбуватися через: ознайомлення із тими чи нормативно-правовими актами, внутрішньо-організаційними документами, лекції, розповсюдження відповідних методичних, навчальних та просвітницьких матеріалів, інформаційні та інформаційно-роз'яснювальні, виховні та освітні бесіди;

- доведення (у сенсі доказування), тобто переконання зазначених працівників не через навіювання – звичайне подання їм інформації, яке пасивно ними сприймається, а шляхом проведення активного обговорення проблематики у формі дискусій, диспутів, науково-практичних конференцій, семінарів тощо. У такій ситуації як суб'єкти профілактики, так і особи щодо яких здійснюється профілактичний вплив перебувають у активній взаємодії, дискусії, в ході якої першим належить довести другим відповідні ідеї та норми;

- позитивний приклад, який може полягати як у наведенні конкретних життєвих ситуацій, вчинків, так і цілих пластів, блоків досвіду, зокрема зарубіжного;

- осуд та критика, тобто засудження неналежної, протиправної поведінки, акцентування уваги на її деструктивних та (або) небезпечних наслідках, наголошення на недоцільності та неприпустимості такого роду поведінки;

- заохочення, тобто позитивна оцінка професійних досягнень працівників, що виражається у його певній винагороді. Наявність заохочень є

важливим стимулюючим фактором, покликаним вплинути на пріоритети та орієнтири професійної діяльності працівників судово-експертних установ.

З'ясовано, що примус, як адміністративно-правовий метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, являє собою набір прийомів та методів певного тиску на людину з метою забезпечення виконання нею відповідних норм та правил, а також покладених на неї обов'язків. При цьому слід розуміти, що цей тиск здійснюється виключно на підставі, у порядку та межах, визначених чинним законодавством. Тож такий метод впливу хоча й пов'язаний із примусовим нав'язуванням владної волі, застосуванням обмежень до особи, щодо якої він здійснюється це примус, покладанням на неї додаткових обтяжень, обов'язків, втім, не є протизаконним і не має на меті порушення прав і свобод зазначеної особи, її пригнічення чи приниження. Мета примусу – схилити працівників судово-експертних установ до правомірної і дисциплінованої поведінки через загрозу чи реальне застосування до них заходів, що мають негативні наслідки особистісного, організаційного, матеріально-фінансового чи іншого характеру.

Узагальнено, що механізм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України включає цілий ряд адміністративно-правових форм та методів покликаних забезпечити ефективне здійснення цієї профілактики. Втім, проблема полягає у тому, що наразі немає єдиного нормативно-правового акту, в якому були б систематизовані досліджувані форми і методи, а також закріплені їх зміст і порядок застосування.

Основні положення цього розділу відбито в публікаціях [60, 61].

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО- ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

3.1 Зарубіжний досвід профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та можливості його використання в Україні

Удосконалення адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України – це комплексний процес, який передбачає перегляд багатьох засад та аспектів зазначеної профілактики і залучення низки інструментів та джерел, що можуть бути корисними для забезпечення належного здійснення цього процесу. Одним із таких важливих і, без сумніву, корисних джерел отримання відомостей про загальні та специфічні особливості досліджуваної профілактики, перспективи, переваги та можливі негативні наслідки реалізації тих чи інших її форм і методів, є досвід. Втім, оскільки в Україні такого досвіду не так багато, доречним буде вдатися до вивчення подібного зарубіжного досвіду, з метою виокремлення його позитивних і доцільних для використання в українських реаліях зразків. Окрім цього, актуальність дослідження зазначеного зарубіжного досвіду обумовлена зовнішньополітичним курсом нашої держави на європейську та євроатлантичну інтеграцію, що закріплений у Конституції України. Зокрема, в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованою із заявою Законом України № 1678-VII від 16 вересня 2014 р., зазначається, що Сторони посилюють співробітництво шляхом

обміну досвідом та інформацією, що стосується їхніх найкращих практик та нормативно-правової бази. Сторони домовились надалі розвивати судове співробітництво у цивільних та кримінальних справах, повною мірою використовуючи відповідні міжнародні і двосторонні документи та ґрунтуючись на принципах юридичної визначеності і праві на справедливий суд. Також в Угоді зазначається, що в рамках співробітництва у сфері юстиції, свободи та безпеки Сторони надають особливого значення утвердженню верховенства права та укріпленню інституцій усіх рівнів у сфері управління загалом та правоохоронних і судових органів зокрема. Співробітництво буде спрямоване, зокрема, на зміцнення судової влади, підвищення її ефективності, гарантування її незалежності та неупередженості та боротьбу з корупцією. Співробітництво у сфері юстиції, свободи та безпеки буде відбуватися на основі принципу поваги до прав людини та основоположних свобод [151].

На важливості та необхідності дослідження зарубіжного досвіду щодо організації й здійснення судово-експертної діяльності, забезпечення та управління цією сферою, наголошує й низка українських дослідників. Так, наприклад, М. Гузела та В. Канцір зазначають, що ефективність експертно-криміналістичної діяльності залежить від стану її організації, а також відповідності нагальним потребам практики боротьби із злочинністю та сучасним науково-технічним досягненням, які покликані максимально задовольнити ці потреби. Проблема стану організації судово-експертної діяльності особливо гостро постає сьогодні в Україні [28, с. 130]. Тому, справедливо наголошують правники, не зайвим у такому випадку буде аналіз певних питань судово-експертної діяльності під час проведення кримінального провадження в деяких зарубіжних державах. Такий зарубіжний досвід може бути корисним, зокрема, і для організації судово-експертної діяльності в Україні, і, загалом, – для вдосконалення усієї процедури отримання доказової інформації в процесі здійснення кримінального провадження. Слід зазначити, що система організації судово-експертної діяльності в її конкретному вираженні, а також статус експерта регламентуються чинним законодавством

та відомчими нормативними актами певної країни. Правова регламентація судово-експертної діяльності у більшості європейських країн, як і в Україні, базується на чинному кримінально-процесуальному законі. Відомчі ж нормативні положення здебільшого визначають сам порядок здійснення внутрішньосистемної діяльності [28, с. 130–131; 35, с. 41]. Тому, доходять висновку М. Гузела та В. Канцір, на особливу увагу заслуговує проблема організаційної структури експертно-криміналістичних підрозділів в окремих європейських державах, а також проблема визначення їх компетентності та організації діяльності [28, с. 131]. О. О. Олійник у своїх працях вказує, що зараз коли Україна направляє свої прагнення до європейських цінностей, правові системи нашої країни та Європейського Союзу в деяких аспектах зближуються, все більшої нагальності набуває проблема узагальнення зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання судово-експертної діяльності [86]. А тому, зауважує О. О. Олійник, у сучасній ситуації, що склалася в нашій країні, під час прямування до Європейського Союзу, нам слід брати найкраще з зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання судово-експертної діяльності та використовувати ці напрацювання, але, безперечно, з урахуванням національної специфіки [86].

С. О. Коропецька, В. А. Савченко у своїй статті звертають увагу на те, що європейська інтеграція України зумовлює необхідність перейняття світових стандартів у галузі судової експертизи. На сьогодні у світі існує достатньо велика кількість профільних міжнародних організацій, робота яких пов'язана з міжнародним співробітництвом в сфері діяльності судово-експертних установ, проведення окремих різновидів експертних досліджень. Важливою серед них є Європейська мережа інститутів судової експертизи (ENFSI). Окрім загальної роботи у сфері управління якістю та компетенцією, досліджень та розробок, освіти та навчання, різними судовими експертами займаються 17 різних експерт-них робочих груп. У її складі налічується 54 експертні установи, 41 з яких знаходяться в державах-членах Євросоюзу. Тому Європейська комісія визнала ENFSI монопольною організацією в галузі судової експертизи. Із

ENFSI останнім часом тісно співпрацюють і українські судово-експертні установи. Звісно, що у кожній державі діє своя система права, історично склалися свої правові традиції, однак судово-експертна діяльність базується на спільних, насамперед, наукових засадах та методах. Важливим у цій діяльності є саме налагодження співпраці та обміну набутим досвідом і технологіями, пошук нових шляхів та підходів до взаємодії [65, с. 348]. С. Корнійко стверджує, що глобалізаційні процеси, притаманні сучасному світу, та реалізація завдань євроінтеграційного курсу України зумовлюють необхідність ґрунтовного дослідження зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання експертної діяльності у сфері комп'ютерних технологій. Результати такого дослідження дозволять визначити перспективи вдосконалення вітчизняного законодавства та відповідних адміністративних процедур [64, с. 157; 86, с. 270; 157, с. 12]. Правознавець акцентує увагу на тому, що у зарубіжних країнах послідовно реалізуються принципи забезпечення незалежності експерта, орієнтації не на відомчу належність експерта, а на наявність у нього спеціальних знань, необхідних для вирішення завдань правосуддя, забезпечення принципу змагальності експертів, а також інших принципів, які мають вирішальне значення для забезпечення судочинства дійсно незалежною, об'єктивною та кваліфікованою експертизою. Предметом зацікавленості всього міжнародного експертного співтовариства є підвищення експертиз комп'ютерних технологій та судово-експертної діяльності в цілому. Для забезпечення належної якості результатів експертної діяльності використовуються такі важливі інструменти, як стандартизація судових експертиз та досліджень, сертифікація компетентності експертів, сертифікація науково-методичного забезпечення експертиз і акредитація судово-експертних лабораторій [64, с. 160]. В. В. Чумак вважає, що у сучасних умовах розвитку правової та демократичної держави утвердження і забезпечення прав та основоположних свобод людини і громадянина стали провідним принципом діяльності практично кожної держави світу. Дотримання прав людини сьогодні є показником ефективного та дієвого державного

механізму та правової держави із соціально орієнтованим вектором розвитку. У зв'язку з цим питання щодо забезпечення прав і свобод громадян починають знаходити своє відображення майже в усіх сферах суспільного життя та державного будівництва, не стала винятком у цьому контексті й система судово-експертних установ, оскільки саме судово-експертні установи покликані стати інститутом захисту та справедливого оцінювання правовідносин та правових явищ [161, с. 235]. В. В. Чумак підкреслює, що організація здійснення судово-експертної діяльності та проведення експертних досліджень в Україні на даний час, попри докладну правову регламентацію, не є досконалою. Це пов'язано із суттєвими змінами процесуального законодавства, становленням та розвитком адміністративного судочинства, формуванням його основних інститутів: доказування та доказів, важливе місце у яких займають судові експертизи. А отже, потребують наукового осмислення перспективні способи розвитку організації судово-експертної діяльності, організаційної структури експертних установ в Україні [131, с. 444; 161, с. 235–236]. З огляду на зазначене, цілком справедливим є твердження про те, що питання щодо запозичення успішного зарубіжного досвіду діяльності та функціонування судово-експертних установ постає особливо гостро. У той же час, слушно зауважує В. В. Чумак, не слід просто копіювати законодавство зарубіжних країн, зокрема учасниць Європейського Союзу (далі – ЄС), а необхідно враховувати вітчизняний менталітет та особливості національної специфіки розвитку судово-експертної діяльності й організаційної будови судово-експертних установ [161, с. 236–237].

Враховуючи вищевикладене, здається доцільним приділити увагу досвіду європейських країн (зокрема членів ЄС) щодо здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності судово-експертних установ. Розпочнемо висвітлення та аналіз зарубіжного досвіду, який нас цікавить, із визнаних держав-лідерів ЄС – Німеччини та Франції.

Спершу слід відзначити, що у Німеччині велика увага приділяється питанням протидії корупції та службовим правопорушенням. Ключова роль тут

відводиться Федеральному кримінальному відомству. Цей поліцейський орган розробляє стратегію, тактику та методику боротьби як з організованою злочинністю, так і корупцією та перевищенням посадовими особами своїх службових повноважень. Поряд із Федеральним кримінальним відомством, особливе місце у виконанні завдання виявлення та попередження фактів корупції та службових правопорушень у правоохоронній системі Німеччини покладається на найбільш досвідчених керівників, які мають право проводити службову перевірку інформації про корупцію серед поліцейських, про перевищення ними своїх посадових обов'язків, яка надходить з різних джерел, у тому числі анонімних. Кількість таких керівників обмежена і береться у відношенні один на 700 працівників особового складу [23, с. 168–169].

І. А. Григоренко підкреслює, що хоча у Німеччині передбачено доволі сувору відповідальність за корупційні та службові правопорушення, пріоритетним методом протидії цим небезпечним явищам є не покарання, а превенція та профілактика. Саме профілактичні заходи дають можливість не лише протидіяти зазначеним правопорушенням, але й запобігти вчиненню поліцейськими інших різновидів правопорушень [23, с. 168–169]. Однією із важливих форм профілактичного впливу на державних службовців та інших працівників, які виконують суспільно значущі завдання та функції, що застосовуються у ФРН, є розробка правил і рекомендацій щодо порядку дій зазначених працівників у тих чи інших ситуаціях задля недопущення скоєння корупційного чи іншого службового правопорушення.

Що стосується безпосередньо судово-експертної діяльності і роботи судово-експертних установ в Німеччині, то цей вид діяльності підлягає ліцензуванню: за загальним правилом сертифікацію експертних установ здійснює Національний орган з акредитації (DAkkS), який створив особливу систему підтвердження якості проведених установами експертиз, обов'язкову на всій території країни. Крім того, існують окремі служби, наділені правом видавати сертифікати на здійснення окремих специфічних експертиз із дозволу Національного органу. Переважно експертні інституції створюються при

університетах (державних або приватних) [64, с. 158; 66, с. 116–117]. Слід відмітити, що у Німеччині в кожній землі є своя незалежна судово-експертна лабораторія (частина *das Landeskriminalamt*), федеральні поліцейські формування (*das Bundeskriminalamt*), що мають власні відділи судових досліджень для здійснення спеціальних експертиз і досліджень, а також власні бази даних криміналістичної значущої інформації. Така організаційна будова судово-експертних лабораторій (установ) зумовлюється територіальним устроєм держави й особливостями здійснення правозахисної діяльності, що має на меті якнайшвидше захистити права громадян та відповісти на важливі питання, що стоять перед експертом [28, с. 131].

З метою забезпечення режиму законності та високого рівня службової дисципліни у судово-експертних установах Німеччини велика увага приділяється профілактиці службових правопорушень, основними інструментами здійснення якої є правове виховання та навчання, що орієнтовані на підвищення рівня правової свідомості та правової культури. Профілактичний вплив на працівників судово-експертних установ здійснюється на декількох рівнях – загальнодержавному, галузевому, локальному та індивідуальному. У першому випадку означений профілактичний вплив звернений не стільки безпосередньо на працівників вказаних установ, скільки на усю сферу службово-трудої діяльності і службово-трудових відносин відповідно. Така профілактика реалізується за допомогою широкої інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення, через пропагування відповідних зразків поведінки. Важливий внесок у здійснення загальної профілактики роблять засоби масової інформації, які займаються розповсюдженням інформації профілактичного змісту.

Галузева профілактика відбувається у межах окремих органів влади, у підпорядкуванні яких утворені та функціонують науково-дослідні інститути. На даному рівні профілактична робота здійснюється у формі прийняття відповідних відомчих нормативно-правових актів, що визначають засади досліджуваної профілактики, розробки програм та методичних рекомендацій

щодо здійснення профілактичної роботи. Важлива роль у забезпеченні профілактичного впливу на галузевому рівні у Німеччині відводиться професійній освіті працівників судово-експертних установ, зокрема через підвищення їх кваліфікації. Окремо у цьому контексті слід відмітити Інститут криміналістичних досліджень, що є провідною науково-дослідною установою німецької кримінальної поліції. Він підтримує зусилля федеральних органів поліції й поліції земель у боротьбі зі злочинністю, надаючи послуги в таких сферах діяльності: проведення криміналістичних і кримінологічних досліджень; розробка поліцейських методик; навчання та підвищення кваліфікації співробітників Федерального відомства у кримінальних справах. Інститут забезпечує проведення всебічних науково-практичних досліджень і впровадження сучасних технологій поліцейської діяльності. У його функції входить виявлення найбільш уразливих місць у сфері боротьби зі злочинністю та розробка і впровадження разом з досвідченими практиками заходів та інноваційних програм, спрямованих на вдосконалення діяльності правоохоронних органів [66, с. 116–117; 138, с. 9]. Що ж стосується локального (тобто на рівні окремих судово-експертних установ) та індивідуального рівнів профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, то тут ключова роль, як зазначалося вище, відводиться керівникам цих установ, які мають, як забезпечувати розробку відповідних внутрішніх (локальних) документів щодо профілактичної роботи, так і безпосередньо проводити відповідні профілактичні заходи із трудовим колективом установи в цілому, так його окремими представниками [58].

Поряд із Німеччиною, однією із провідних держав Європи є Франція, в якій експертно-криміналістична служба належить до складу збройних поліцейських формувань (Національної жандармерії та Національної поліції) та підпорядковується Міністерству оборони. До складу Національної жандармерії входить унікальний експертно-криміналістичний інститут, що тісно співпрацює із поліцейськими, слідчими, прокурорами та суддями [86]. Крім того, зазначають дослідники, у Франції існує практика створення експертних

асоціацій, палат та спілок. У кожній асоціації, палаті або спілці експертів обов'язково існує відповідний кодекс з правами, обов'язками та правилами даної організації. Так, експерт, який є членом даної професійної асоціації або палати зобов'язаний дотримуватись зазначених кодексом правил, мати права та нести певні обов'язки [39, с. 161; 98, с. 41].

Як і у Німеччині, у Франції особлива увага приділяється питанням профілактики корупційних і службових правопорушень у сфері службової діяльності. Зокрема, під час підготовки цих працівників на перший план виносяться такі питання як: підвищення професіоналізму шляхом удосконалення спеціальних навиків; зміцнення зв'язків з населенням, підвищення рівня загальної та правової культури; розвиток почуття особистої відповідальності і здібності до ініціативних дій [43, с. 38–39]. З метою формування та підтримки у працівників судово-експертних установ належного рівня правової свідомості, правової та професійної культури, забезпечення їх сумлінного та відповідального ставлення до виконання своїх службово-трудових обов'язків французька влада досить ретельно ставиться до питання матеріального та фінансового забезпечення працівників зазначених установ, значна увага приділяється контролю за якістю документального на методичного забезпечення цих працівників – перш за все йдеться про документацію, яка визначає посадові права та обов'язки, рекомендації щодо належної службової поведінки тощо. В важливість ролі етики, наголошують дослідники, у державному секторі, якщо подивимося на неї з боку зміцнення правомірності державних інституцій через використання неупередженого професійного судження, як основи для прийняття рішень. Ті, хто діє від імені державних структур, мають нести відповідальність перед суспільством та бути відкритими до дискусії з ним. У цьому контексті, існування методологічних інструкцій з етики, які принесуть кращі зміни у менталітет та професійну поведінку тих, хто залучений до прийняття державних рішень, має ключову важливість [48, с. 6].

Не менш цікавим для України, аніж досвід Німеччини і Франції, є досвід

сусідньої Польщі, з якою у нашої країни багато спільного в частині організації та функціонування судово-експертних установ. У Польщі судово-експертні лабораторії підпорядковано як Міністерству юстиції, так і Міністерству внутрішніх справ. О. Дуфенюк, А. Полянський, Г. Юодкайте-Гранскієне, звертають увагу на те, що вимоги щодо статусу та діяльності судових експертів у Польщі схожі із тими, що передбачені в українському законодавстві, схожі підходи і до забезпечення судово-експертної діяльності [34, с. 247; 98, с. 43]. Хоча, зауважують правознавці, деякі відмінності мають місце, зокрема: по-перше, в Україні існує загальнодержавний Реєстр судових експертів, а підставою для внесення до цього Реєстру є рішення Експертно-кваліфікаційної комісії (видача свідоцтва), а не персональне рішення Голови Окружного суду; по-друге, в українському кримінальному провадженні залучати експертів можуть і сторона обвинувачення, і сторона захисту; по-третє, постанова процесуального органу за українським процесуальним законодавством має назву «постанова про призначення експертизи», на відміну від «постанови про допущення доказів із висновку експерта»; по-четверте, за нашим законодавством відсутня можливість усно доручити експертові (телефоном чи факсом) провести експертизу й надати висновок; по-п'яте, якщо в частині підстав для відводу експерта Кримінальні процесуальні кодекси обох країн мають схоже регулювання, то в частині винагороди, безумовно, є суттєві відмінності у ставках погодинної оплати роботи експертів [34, с. 247; 98, с. 43]. Правники наголошують на тому, що сьогодні доволі ефективно нормативно-правове регулювання функціонування інституту судових експертиз і залучення експерта під час кримінального провадження в Україні, а наявність загальнодержавного Реєстру експертів, єдиних стандартів верифікації кваліфікації експертів, значно менші терміни проведення експертиз, можливість залучення експерта не тільки стороною обвинувачення, а й іншими сторонами, забезпечують уніфікацію вимог до експерта, змагальність процесу та засвідчують певною мірою прогресивність українського кримінального процесуального законодавства [34, с. 247; 98, с. 43].

Що стосується безпосередньо профілактики службових правопорушень у

професійній діяльності працівників судово-експертних установ Польщі, то тут застосовуються аналогічні із українськими підходи, форми та методи для виконання цієї профілактичної роботи. У той же час слід акцентувати увагу на тому, що у даній країні (тобто Польщі) особлива увага приділяється такій формі просвітницької діяльності у професійній середі (професійних колах) як спеціальні курси та практикуми, які мають не меті не лише надати працівника певні знання щодо положень чинного законодавства, але й сформувати у цих працівників певних життєвих настанов і чітких практичних навичок щодо пріоритетів і порядку дій у випадку виникнення у їх професійній діяльності тих чи інших нестандартних ситуацій задля недопущення скоєння службових правопорушень, а також задля забезпечення припинення таких правопорушень у випадку вчинення та усунення їх негативних наслідків. Також слід відміти те, що у Польщі в реалізації профілактичної роботи у сфері службової, службово-трудої діяльності органи державної влади активно співпрацюють з муніципальними органами і службами, а також з інститутами громадянського суспільства [90, с. 187].

Не менш корисним і цікавим є досвід країн Балтії. Так, скажімо, Литва володіє доволі розгалуженою та розвинутою системою судово-експертних установ, які підпорядковані декільком різним відомствам. Більшість судових експертиз у цій країні проводять чотири державні судово-експертні установи: Судово-експертний науковий центр Литви Міністерства юстиції, Судово-експертний науковий центр литовської поліції, Державна судово-експертна медична служба та Державна судово-експертна психіатрична служба Міністерства охорони здоров'я Литовської Республіки. У практиці правників Литви, як і інших європейських країн, позитивним є традиційне визнання еквівалентності судово-експертної діяльності правоохоронних органів із метою уникнути дублювання зусиль через невизнання доказів з огляду на технічні та якісні відмінності й із метою істотного скорочення часу, що витрачається у процесі розслідування злочинів із транскордонним компонентом. Крім того, зазначають дослідники, у Литві ці положення реалізовано на кількох рівнях.

Наприклад, судові експерти з держав – членів ЄС можуть вільно надавати такі послуги у Литві, однак їх мають визнати судовими експертами відповідно до правил цієї країни. Правовою основою судово-експертної діяльності у цій державі є процесуальні закони й закони про судову експертизу. Формування політики та стратегії судово-експертної діяльності перебуває під юрисдикцією Міністерства юстиції. Також процесуальні закони й закон про судову експертизу передбачають функціонування Координаційної ради судово-експертної діяльності [44, с. 136; 73, с. 134; 98, с. 44; 165, с. 31].

До особливостей профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ у країнах Балтії, які є корисними для запозичення і активного використання в українському організаційно-правовому просторі, слід віднести наступне: створення у складі відповідних відомств і органів держави, яким підпорядковуються зазначені установи, підрозділів, завданнями яких є проведення роботи і працівниками за такими напрямками як: професійна та службова етика, моніторинг соціально-економічного стану, психологічна підтримка, службова дисципліна тощо. Тобто суб'єкти профілактики у країнах Балтії реалізують профілактику перш за все через вплив на морально-етичну та соціально-економічну сферу життя працівників судово-експертних установ.

Резюмуючи вищевикладене, можемо говорити про те, що у ряді аспектів ті підходи до профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, які застосовуються в Україні, у значній мірі подібні до тих, що використовуються у провідних європейських країнах. Втім, незважаючи на зазначене вище, ми маємо можливість відзначити деякі важливі й корисні для нашої держави зразки зарубіжного досвіду в частині здійснення досліджуваної профілактики, а саме [62]:

- по-перше, профілактика повинна мати декілька рівнів, а саме: загальний, який стосується максимально широкого кола осіб (наприклад, усіх громадян країни в цілому, чи, скажімо, усіх публічних службовців та

прирівняних до них осіб); галузевий (або спеціальний), який стосується саме працівників судово-експертних установ, незалежно від їх типу та галузевого підпорядкування; локальний – орієнтований на працівників окремих судово-експертних установ; індивідуальний, тобто спрямований на конкретну особу;

– по-друге, необхідно більше уваги приділяти формулюванню та закріпленню чітких та змістовних правил професійної етики працівників судово-експертних установ. Дослідники цілком справедливо наголошують, що кодекси з етики можуть дійсно служити як корисні інструменти для подолання неетичної поведінки в державному секторі. Однак, такий інструмент є більш ефективним, коли є складовою частиною організаційних політик структури. Це потребує постійного підвищення обізнаності та тренінгів з пояснення змісту та використання цих кодексів. Більше того, для прискорення розуміння та прийняття кодексів з етики серед тих, кому вони призначені, буде дуже корисно залучати службовців усіх рівнів у проектування та розробку таких кодексів [48, с. 8];

– по-третє, має бути налагоджена систематична та системна освітньо-виховна й інформаційно-роз'яснювальна робота із працівниками судово-експертних установ. Дуже важливо при цьому не просто довести до цих працівників певну інформацію, а забезпечити її правильне сприйняття ними, засвоєння та належне використання у професійній діяльності. Для цього мають бути підготовлені відповідні навчально-методичні матеріали, рекомендації, інструкції, які містять конкретні вказівки щодо того, як належить вчинити працівнику у тій чи іншій нестандартній ситуації, щоб не допустити скоєння службового правопорушення. Також необхідно організовувати та проводити практикуми із вироблення у працівників навичок етичної, сумлінної та відповідальної поведінки [62];

– по-четверте, посилити роботу із такими важливими факторами, що впливають на законність і дисциплінованість службової поведінки працівників судово-експертних установ як: психологічний, соціальний та матеріально-фінансовий стан цих працівників. Моніторинг цих критеріїв та надання

досліджуваним працівниками відповідної підтримки виступають суттєвим мотивуючим фактором до належної службово-трудової діяльності;

— по-п'яте, доручати роботу із проведення профілактичних заходів слід тільки найбільш досвідченим представникам керівного складу судово-експертних установ, які мають необхідні знання та навички, бездоганну репутацію та користуються повагою трудового колективу установи [62].

Врахування зазначених аспектів зарубіжного досвіду профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ під час здійснення аналогічної профілактики в українських реаліях, дозволить суттєво підвищити ефективність і дієвість означеної профілактичної роботи та, як наслідок, зміцнити режим законності і службової дисципліни в судово-експертних установах України [62].

3.2. Напрямки удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Досліджуючи адміністративно-правові засади профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, ми неодноразово наголошували на тому, що існуючий на сьогодні в нашій державі механізм здійснення цієї профілактики має цілу низку проблем, зокрема однією із основних серед них є недоліки нормативно-правової основи організації та функціонування цього механізму. Йдеться про те, що чинне законодавство, яке визначає матеріально-правові та процедурні аспекти організації та реалізації профілактики у досліджуваній сфері, має цілий ряд прогалин та інших недоліків, які потребують усунення.

В першу чергу, на нашу думку, необхідно внести зміни до чинного Закону України «Про судову експертизу» від 25 лютого 1994 р. № 4038-XII, в якому немає жодного положення яке б передбачало здійснення профілактики

службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Переконані, що з метою формування якісного нормативно-правового базису для ефективного профілактичного впливу на вище зазначених працівників і попередження вчинення ними службових правопорушень у Законі України «Про судову експертизу» у розділі, який стосується забезпечення судово-експертної діяльності, слід закріпити положення про те, що:

– держава в особі компетентних суб'єктів публічної влади (як центральної, так і муніципальної) повинна сприяти підтриманню режиму законності у сфері судово-експертної діяльності, зокрема шляхом розробки і запровадження організаційно-правових та інших засад профілактичної діяльності у зазначеній сфері. Окрема роль тут відводиться таким суб'єктам як: Міністерство юстиції України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство оборони України, Служба безпеки України та інші органи держави, у системі яких створені і функціонують судово-експертні установи. Саме ці суб'єкти повинні опікуватися питаннями розробки галузевих та міжгалузевих програм зазначеної профілактики, визначати стратегічні напрямки та пріоритети, форми та методи реалізації профілактичної роботи, критерії та механізми оцінки її ефективності тощо;

– керівники судово-експертних установ України повинні здійснювати по відношенню до підпорядкованих їм працівникам системну та систематичну профілактичну роботу загального та індивідуального характеру.

Вважаємо за необхідне відмітити, що у законопроекті про судово-експертну діяльність від 05 листопада 2021 р. № 6284 хоча прямо й не йдеться про досліджувану профілактику, втім, про її наявність свідчать принаймні деякі положення цього законопроекту. Так, у цьому законопроекті передбачено, що Міністерство юстиції України: 1) забезпечує: організацію роботи Координаційної ради з питань судової експертизи; ведення Реєстру судових експертів та Реєстру методик проведення судових експертиз; 2) затверджує: порядок професійної підготовки судових експертів; порядок присвоєння

кваліфікації судового експерта; вимоги щодо організації діяльності та мінімальні вимоги щодо матеріально-технічного оснащення, необхідні для проведення кожного з видів судових експертиз (вимоги до робочого місця судового експерта); порядок здійснення контролю за дотриманням недержавними судово-експертними установами та приватними судовими експертами вимог законодавства з питань судово-експертної діяльності; правила професійної етики судового експерта; порядок ведення Реєстру судових експертів; порядок ведення Реєстру методик проведення судових експертиз [42]. Крім того у цьому законопроекті окрема увага приділена таким питанням як контроль у сфері судово-експертної діяльності, а також її науково-методичного та інформаційного забезпечення. Зокрема, у законопроекті від 05 листопада 2021 р. № 6284 закріплено, що організаційно-управлінське забезпечення судово-експертної діяльності полягає у плануванні, організації, координуванні та контролі роботи судово-експертних установ та судових експертів. Контроль за дотриманням вимог законодавства з питань судово-експертної діяльності судово-експертними установами та судовими експертами здійснюється відповідними органами державного регулювання шляхом проведення планових і позапланових перевірок. Планова перевірка проводиться не частіше одного разу на три роки [42]. Що стосується позапланової перевірки, то вона можлива лише на наявності чітко визначених підстав: 1) необхідність визначення стану реалізації рекомендацій щодо усунення недоліків, виявлених під час проведення планової перевірки; 2) заява керівника судово-експертної установи або приватного судового експерта, який здійснює судово-експертну діяльність індивідуально, про проведення перевірки; 3) звернення фізичних та юридичних осіб, якщо з такого звернення вбачається обґрунтована необхідність здійснення контролю; 4) окрема ухвала суду про порушення судовим експертом законодавства з питань судово-експертної діяльності. Порядок здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства з питань судово-експертної діяльності державними судово-експертними установами встановлюється відповідним органом державного регулювання [42]. Важливо відзначити, що

контроль за дотриманням вимог законодавства з питань судово-експертної діяльності не є контролем, що здійснюється у сфері господарської діяльності [42].

Відносно науково-методичного та інформаційного забезпечення судово-експертної діяльності у законопроекті від 05 листопада 2021 р. № 6284 зазначається, що науково-методичне забезпечення судово-експертної діяльності полягає у плануванні, організації проведення, прийманні, апробації та впровадженні результатів наукових робіт в експертну практику. З метою підвищення ефективності судово-експертної діяльності, в порядку, встановленому законодавством, органами державного регулювання можуть утворюватися науково-консультативні, методичні, дорадчі та інші колегіальні органи з питань судово-експертної діяльності. Організація інформаційного забезпечення судово-експертної діяльності здійснюється органами державного регулювання [42].

Як видно із вище приведених положень законопроекту від 05 листопада 2021 р. № 6284 нормотворець досить багато уваги приділяє питанням забезпечення якісного організаційно-управлінського, науково-методичного та інформаційного забезпечення судово-експертної діяльності, що є дуже важливим моментом у питанні забезпечення профілактики службових правопорушень, адже контроль і планування, інформаційне та науково-методичне забезпечення є важливими напрямками управлінської роботи, в ході якої реалізуються й елементи профілактичної роботи – і контрольно-наглядові, й інформаційно-роз'яснювальні, і науково-методичні, і навчально-виховні заходи, окрім іншого, орієнтовані на забезпечення високого рівня законності та службової дисципліни у сфері судово-експертної діяльності через: по-перше, виявлення у ній відхилень і порушень, встановлення та усунення умов і факторів, що сприяли появі цих недоліків; по-друге, формування якісного та надійного організаційного, інформаційного, професійного середовища.

Також слід відзначити те, що у законопроекті від 05 листопада 2021 р. № 6284 закріплений перелік обов'язків керівника судово-експертної установи, з

яких, хоча й опосередковано, втім, слідує те, що він (керівник) повинен опікуватися питаннями профілактичної роботи по відношенню до підлеглих. Зокрема, до його обов'язків належать такі: 1) забезпечувати належні умови праці судового експерта; 2) здійснювати контроль за дотриманням судовими експертами вимог щодо організації проведення судових експертиз та строків їх проведення; 3) забезпечувати своєчасну підготовку прийнятих на виконання науково-дослідних робіт; 4) здійснювати контроль за дотриманням працівниками судово-експертної установи правил діловодства, зберігання та обігу об'єктів судової експертизи та трудової дисципліни; 5) не розголошувати відомості, які стали йому відомі у зв'язку з організацією проведення судової експертизи; 6) вживати в межах компетенції заходів щодо запобігання корупційним правопорушенням або порушенням, пов'язаним з корупцією, та порушенням вимог цього Закону судовими експертами керованої ним установи, а також щодо виявлення таких порушень та своєчасного реагування на них; 7) вживати заходів для добору, професійної підготовки та підвищення кваліфікації судових експертів керованої ним установи; 8) вживати в межах компетенції інших заходів відповідно до законодавства з метою забезпечення належної організації діяльності судово-експертної установи [42]. Зауважимо на тому, що керівнику судово-експертної установи забороняється надавати судовому експерту вказівки, що порушують принцип його незалежності, втручатися в його діяльність під час проведення ним судової експертизи та надання висновку [42], тобто профілактичний вплив не повинен порушувати зазначений принцип.

Наступним важливими напрямком удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, є розробка концептуальних засад організації та реалізації зазначеної профілактики. Концепція (від лат. *conceptio* – сприйняття) – це система понять про ті чи інші явища, процеси; спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, подій; основна ідея будь-якої теорії. Термін «концепція» вживають також для

позначення головного задуму в науковій, політичній та інших видах діяльності людини [159, с. 301]. В. А. Рижко під концепцією розуміє систему поглядів, понять про ті чи інші явища або процеси, спосіб їхнього розуміння, тлумачення; основна ідея будь-якої теорії, головний задум; ідея чи план нового, оригінального розуміння; конструктивний принцип художньої, технічної та інших видів діяльності [129]. На думку Ю. В. Чабанової, концепція являє собою спосіб розуміння, трактування процесів або явищ; система доказів певного положення, сукупність поглядів на окремих предмет дослідження, доктрина, теоретичний напрям або підхід, провідна ідея; форма провідного ідейного задуму при формуванні державної політики або розробленого і затвердженого в установленому порядку документа [36, с. 342]. Дослідниця підкреслює, що як провідний ідейний задум концепція визначає стратегію дій у здійсненні реформ, програм, планів дій здебільшого на національному рівні. У цьому разі концепція слугує основою для прийняття рішень і вирішення конкретних завдань. Як документ концепція розробляється державними органами з метою визначення основних засад (напрямів, пріоритетів) реалізації державної політики у відповідній сфері, якою передбачаються заходи для вирішення конкретної проблеми [36, с. 342].

Отже, з огляду на вище зазначене, можемо дійти висновку про те, що ведучи мову про концепцію профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, її слід розуміти у формальному та змістовному аспектах. У першому випадку вона являє собою певний комплексний офіційний документ, в якому містяться найбільш важливі і принципові засади та пріоритети організації та здійснення зазначеної профілактики. У змістовному ж розумінні вказана концепція – це система найбільш важливих ідей, задумів і підходів щодо організації та функціонування організаційно-правового механізму профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Таким чином, вказана концепція виражає ідейну основу практичної роботи щодо підготовки та здійснення профілактичних заходів [59].

На сьогодні в нашій державі немає концепції чи стратегії, яка б визначала стрижневі засади та принципи профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Вважаємо, що Мін'юст України має спільно з іншими органами держави, у системі яких створені і функціонують зазначені установи, а також у тісній співпраці з відповідними інститутами громадянського суспільства (наприклад, Союзом експертів України) розробити і подати на затвердження Уряду України Концепцію профілактики правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. У даній концепції необхідно відобразити наступні питання:

1) ключові проблеми підтримання режиму законності і службової дисципліни у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ (наприклад, відсутність чіткого та змістовного нормативно-правового підґрунтя для здійснення цієї профілактики; непослідовна та безсистемна взаємодія суб'єктів профілактики; невисокий рівень правової свідомості, правової та професійної культури зазначених працівників, а також неефективні підходи до їх підвищення тощо);

2) цілі та завдання профілактики. Зокрема, в якості мети цієї концепції можна визначити наступне: забезпечення ефективного здійснення профілактики правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ шляхом розробки та реалізації комплексу організаційно-правових, освітньо-виховних, інформаційно-роз'яснювальних та інших заходів, спрямованих на виявлення та усунення причин правопорушень, умов і факторів, що сприяють їх вчиненню; активізація та інтенсифікація взаємодії зацікавлених суб'єктів (органи держави, місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства) щодо організації та здійснення профілактичної роботи. В якості завдань цієї Концепції доцільно визначити, наприклад, наступні проблемні питання, що потребують вирішення: формування ідейно-правової основи профілактики; удосконалення нормативно-правового підґрунтя профілактики службових правопорушень у сфері

професійної діяльності працівників судово-експертних установ; удосконалення організаційного та матеріально базису профілактичної роботи; забезпечення виваженого, системного, послідовного та ефективного підходу до розробки та здійснення профілактичних заходів; забезпечення змістовної, систематичної та дієвої взаємодії між суб'єктами профілактики; створення надійної системи оцінювання ефективності профілактики.

Окрім цілей та завдань у зазначеній Концепції необхідно: сформулювати принципи, на яких вона ґрунтується та з огляду на які мають реалізовуватися її положення; визначити напрямки та способи досягнення проголошених цілей та виконання намічених завдань; очікувані результати реалізації концепції, а також джерела ресурсів, необхідних для її практичного втілення.

Наступним кроком на шляху реалізації концептуальних засад профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ має стати розробка та затвердження офіційного плану заходів щодо виконання положень цієї Концепції, в якому буде визначений суб'єктний склад профілактичної роботи і конкретизований характер і обсяг завдань, які доручаються кожному із цих суб'єктів [59].

Далі необхідно розробити примірний порядок чи інструкцію щодо організації та здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Цей нормативно-правовий акт має бути міжгалузевим і визначати загальні орієнтири та орієнтири, з яких слід виходити під час підготовки та реалізації відповідної профілактичної діяльності. Важливими питаннями, які, на нашу думку, слід визначити у такому нормативно-правовому акті є:

а) принципи профілактики службових правопорушень, тобто найбільш важливі, основоположні, незаперечні, науково обґрунтовані ідеї, правила, на яких має ґрунтуватися профілактика. До таких принципів, зокрема, належать: верховенство права, законність, доцільність, ефективність, науковість, процесуальна незалежність експерта, персональна відповідальність суб'єктів профілактичного впливу тощо;

б) завдання профілактики, до яких, зокрема, доцільно віднести такі: системна та систематична робота із виявлення та усунення причин службових правопорушень, а також умов і факторів, що сприяють їх вчиненню; своєчасне та ефективне усунення небезпечних наслідків вчинення протиправної поведінки і недопущення її повторення у майбутньому; сприяння зміцненню режиму законності та службової дисципліни, підвищенню рівня правової свідомості, правової і професійної культури працівників; формування і підтримка сприятливого організаційно-правового середовища для нормального виконання працівниками своїх службових обов'язків; сприяння реалізації положень Державної антикорупційної стратегії;

в) види, форми та методи здійснення профілактики, про які ми вже говорили в одному із попередніх підрозділів представленого дослідження. Тому зараз лише ще раз наголосимо на тому, що комплексний підхід до профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ повинен передбачати і загальну, й індивідуальну профілактику; стосуватися і нормативно-правової, і організаційно-управлінської; і інформаційної, і освітньо-виховної, і морально-етичної площини цієї діяльності; спиратися як на переконання, так і на примусові заходи;

г) суб'єктний склад профілактики із визначенням повноважень органів і посадових осіб, що організують та здійснюють, а також контролюють профілактичну роботу;

г) джерела матеріально-технічного, науково-методичного та іншого забезпечення профілактики.

Положення зазначеного примірного порядку (чи інструкції) профілактики службових правопорушень, розробка і прийняття якого пропонуються, можуть конкретизуватися та розвиватися у відповідних галузевих і локальних нормативно-правових актах відповідно до потреб здійснення профілактичної роботи у межах системи того чи іншого міністерства, відомства, або окремої судово-експертної установи.

З огляду на вище зазначене, важливим моментом у питанні забезпечення удосконалення та розвитку національного законодавства, яким регулюється профілактика службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, є приділення більшої уваги врегулюванню засад цієї профілактики на локальному рівні. Для того, щоб зрозуміти важливість даного кроку, необхідно з'ясувати, що являють собою ці локальні акти [60].

У монографіях, навчальній літературі, періодичних фахових виданнях дослідниками досить багато уваги приділено проблематиці локальної нормотворчості та локальних нормативно-правових актів. Так, для прикладу, М. В. Цвік зазначає, що локальні нормативні акти це – акти, які приймаються керівниками підприємств, установ, організацій в межах наданих їм повноважень з метою регулювання службової і трудової діяльності (наприклад, накази керівників підприємств, статuti, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про порядок накладення дисциплінарних стягнень тощо). Переважно акти цієї групи регламентують питання щодо організації праці, заробітної плати, робочого часу і часу відпочинку, матеріального заохочення та ін. Деякі з них потребують узгодження з профспілками. Такі акти є локальними, оскільки діють тільки в межах відповідного підприємства, установи, організації [41, с. 291]. Локальні акти – це підзаконні нормативні акти, які діють тільки в межах конкретного підприємства, установи, організації (нормативні акти керівників підприємств, установ, організацій) [41, с. 287], і спрямовані на деталізацію вимог загальної норми права стосовно умов діяльності відповідного колективу [40, с. 308]. В. В. Галуцько тлумачить локальні нормативні акти – як акти, що і ухвалюються керівниками підприємств, установ, організацій у межах наданих їм повноважень із метою регулювання службової та трудової діяльності [3, с. 215]. Д. І. Сіроха у своєму дослідженні, присвяченому саме локальним нормативно-правовим актам у сфері праці, відмічає, що вони (тобто локальні нормативно-правові акти) як і будь-які інші джерела права, – це форма об'єктивізації волі нормотворчих органів. Тому специфіка цих актів полягає в тому, що вони ухвалюються

(розроблюються) роботодавцем і працівниками або їхніми представниками й обмежені сферою їхньої дії – конкретна організація, у якій вони ухвалені. Як наслідок, значення документів, ухвалених у самій організації, й посилення ролі договірного регламентування збільшується. Виникає потреба у відповідній нормативній регламентації поведінки суб'єктів у сфері найманої праці [139, с. 49]. Тож, підсумовує правознавець, розробленням і ухваленням локальних актів сторони встановлюють загальнообов'язкові правила поведінки на конкретному підприємстві. З погляду забезпечення оперативного й ефективного впливу на суспільні відносини, гнучкості нормативного регулювання процесу праці локальні акти посідають значне місце у формуванні правового становища працівника. Це пояснюється тим, що їхній зміст розробляється безпосередньо в організації, забезпечуючи необхідне правове опосередкування процесу праці. Ці акти в сучасних умовах є тією формою права, яка без громіздких процедур ухвалення і введення в дію здатна врегулювати соціально-трудові відносини на будь-якому підприємстві й забезпечувати їхній динамічний розвиток. Це об'єктивний процес, спричинений реальними потребами життєдіяльності кожної організації. Ухваленням такого акта сторони створюють визначені правила поведінки для працівників, на яких поширюється його дія. Локальні акти визнаються державою, у разі виникнення спорів беруться до уваги правоохоронними органами та судом [139, с. 49–50].

П. А. Бущенко з приводу локальних актів пише, що вони є таким же джерелом права на рівні з іншими його формами, їх особливість полягає у тому, що вони дозволяють з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі, регіону встановлювати більш вигідні та доцільні трудові, соціально-економічні та інші умови для працівників в порівнянні з нормами та положеннями, встановленими законодавством [15, с. 15].

На думку В. С. Венедіктова локальні нормативно-правові акти призначені для регулювання трудових відносин і відносин тісно пов'язаних з ними в рамках певного підприємства, установи, організації. Тобто локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо трудовим колективом

або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу та власником або уповноваженим ним органом [19, с. 54]. О. М. Ярошенко, як і вище згадані правники, наголошує на тому, що сьогодні локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, є самостійним джерелом права, результатом правотворчості трудового колективу і роботодавця (їх представників), що містить обов'язкові правила поведінки. Локальна нормотворчість здійснюється уповноваженими на те суб'єктами права самостійно [170, с. 135]. Тобто, зауважує науковець, локальні нормативно-правові акти, як і будь-які інші джерела права, є формою об'єктивізації волі нормотворчих органів. Специфіка розглядуваних актів полягає в тому, що вони приймаються (розробляються) роботодавцем і працівниками (їх представниками). Сфера дії локальних нормативно-правових актів в сфері трудового права обмежена рамками конкретної організації, в якій вони прийняті [170, с. 136]. Р. А. Майданик вважає, що локальні норми поширюються на корпоративні й інші відносини, що виникають і діють у межах певної юридичної особи. Тому під локальними правовими актами слід розуміти юридичні дії, які вчинені уповноваженими органами юридичних осіб відповідно до законодавства, регламентують відносини, що виникають і діють у межах даної юридичної особи, закріплюють індивідуально-правовий статус та обов'язкові для виконання працівниками й учасниками цієї організації [76].

М. Ю. Шулипа справедливо акцентує увагу на тому, що локальні нормативно-правові акти приймаються для розв'язання тих або інших питань регулювання суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання, або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві [163, с. 306]. Правник виокремлює наступні характерні властивості досліджуваних актів: а) є нормативно-правовими підзаконними актами; б) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації; в) діють у межах підприємства (установи, організації)

(роботодавця-фізичної особи, крім роботодавця, який не є суб'єктом підприємницької діяльності), відносно працівників даного роботодавця незалежно від місця виконання ними роботи [163, с. 306].

З викладеного видно, що про локальні акти мова ведеться переважно у розрізі трудового права і трудових відносин, однак ці акти можуть мати відношення і до адміністративно-правової сфери, якщо вони стосуються регламентації питань службового характеру. Локальна нормотворчість сприяє: а) більш гнучкому та ефективному підходу до здійснення профілактичної роботи в конкретній установі судово-експертної діяльності; б) залученню трудового колективу до процесу визначення особливостей організації та здійснення профілактики.

І останнє питання, якому ми вважаємо за необхідне приділити увагу у межах цього підрозділу, є прийняття Кодексу професійної етики судового експерта. Етика (лат. «ethica», від грец. «ἠθος» – звичай, вдача, характер) – це наука, об'єктом дослідження якої є мораль, моральність; система моральних норм і цінностей, властива певній спільноті, соціальній, професійній або іншій групі людей. Етика як наука зосереджує увагу на проблемах сутності й функціонування моралі, досліджує специфіку моральних норм і цінностей, з'ясовує моральні аспекти людської свідомості, діяльності й спілкування, аналізує мову моралі, значення і функції моралі [37]. В. М. Князев наголошує, що у суспільній практиці відбувається конкретизація загальнолюдських принципів моралі стосовно умов і структур діяльності кожної певної професії. Наприклад, відмічає науковець, специфічні проблеми морального характеру, вирішення яких вимагає високої етичної культури, виникають у сфері державного управління. Етика управлінців (політиків) та державних службовців як галузь етичного знання вивчає їх професійну мораль, обґрунтовує ціннісні орієнтації, норми, моральні аспекти поведінки та взаємовідносин у процесі здійснення державно-управлінської діяльності та пропонує практичні рекомендації, зорієнтовані на цю діяльність [36, с. 198]. В. П. Бралатан, Л. В. Гуцаленко, Н. Г. Здирко у своїй праці, присвяченій

професійній етиці, зазначають, що сьогодні є дискусія з приводу визначення професійної етики. Одні вчені вважають, що професійна етика виникає як наука про професійну мораль, яка складається з «особливих» норм моралі, що доповнюють загальні моральні принципи. Інші вчені, навпаки, вважають, що деякі моральні норми і принципи в професійній етиці повинні бути обмежені (наприклад, лікар може бути не завжди правдивим, юрист – не завжди гуманним). Третя група вчених вважає, що неправильно шукати якісь особливі моральні норми для професіоналів, як неправильно і обмежувати (ігнорувати) загальні норми. В цілому, підсумовують В. П. Бралатан, Л. В. Гуцаленко та Н. Г. Здирко, професійна етика – система конкретизованих моральних норм і принципів з врахуванням особливостей тієї чи іншої професійної діяльності людей [14, с. 12–13].

Тож, з огляду на зазначене, якщо говорити безпосередньо про професійну етику судового експерта, то вона охоплюється поняттям професійного обов'язку, має ґрунтуватися на моральних нормах поведінки під час виконання службових обов'язків і професійній честі, що відображає моральні норми, спрямовані на реалізацію загальних засад судово-експертної діяльності [144, с. 13]. Зазначені вимоги до професійної діяльності суб'єктів експертних послуг, зазначають О. В. Сплавська та В. М. Панькевич, незалежно від їх підпорядкованості та форми власності потребують нормативного закріплення на рівні закону чи постанови Кабінету Міністрів України через уведення до правового поля Етичного кодексу судового експерта, проекти якого напрацьовані науковцями й практиками. Крім того, слушно відмічають правники, варто розглянути доцільність створення Палати (Асоціації) судових експертів, компетенцію якої становитимуть питання ефективного та оперативного реагування на порушення норм професійної етики суб'єктами проведення судової експертизи [144, с. 13]. І. А. Петрова та Г. О. Спіцина також наголошують на тому, що професійна етика судового експерта має складатись як із загальних моральних принципів, так і зі специфічних, що притаманні саме професії судового експерта, спираються на більш суворі моральні норми. Крім

того, підкреслюють дослідниці, перетворення, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, потребують переосмислення етичних вимог з урахуванням надбання культур усіх народів, які мешкають на території України. За таким підходом професійна експертна етика, що має знайти своє відображення у Кодексі поведінки судового експерта, повинна розставити загальні орієнтири у поведінці судового експерта, особливо у тих випадках, коли у законодавчому регулюванні його діяльності виявляються прогалини [95, с. 117–116].

Наведені наукові позиції з приводу сутності та значення етики як в цілому, так і у розрізі професійної діяльності судових експертів, досить переконливо свідчать про необхідність прийняття кодифікованого акту етичних правил судових експертів, проект якого на сьогодні існує, втім, досі так і не набув офіційного затвердження. Встановлення етичних правил і контроль за їх дотриманням є важливим інструментом: впливу на службову дисципліну; забезпечення формування культури міжособистісних взаємовідносин (як із керівництвом і колегами, так і з іншими громадянами); зміцнення професійної культури та репутації установ судово-експертної діяльності та їх фахівців. Затвердження Етичного кодексу або загальних правил професійної етики судового експерта дозволить впливати на поведінку представників даної професії через їх морально-етичні цінності та настанови. У цьому контексті слід відмітити думку В. М. Князева, який справедливо відмічає, що встановлення етичних правил поведінки публічного службовця дозволяє:

- 1) підтримувати довіру і впевненість громадськості в етичності урядової та підприємницької діяльності;
- 2) узаконювати застосування санкцій за неетичну поведінку;
- 3) боротися з неетичними вчинками, вживаючи заходів щодо їх запобігання або караючи за них;
- 4) робити працівників чутливими до етичних і ціннісних аспектів результатів їх роботи;
- 5) з'ясовувати, що визначає етичну чи неетичну поведінку;
- 6) розвивати навички аналізу етичних ціннісних проблем;
- 7) допомагати працівникам вирішувати етичні й ціннісні дилеми;
- 8) сприяти моральному розвитку [36, с. 198].

Підсумовуючи проведене у даному підрозділі дослідження, можемо констатувати, що стан законодавчого врегулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ на сьогодні далекий від нормального, оскільки нормативно-правовий базис цієї профілактики наразі не має змістовного, комплексного та послідовного характеру, натомість має досить уривчастий (або фрагментарний) та поверхневий вигляд. Запропоновані нами у даному підрозділі кроки щодо удосконалення зазначеного законодавства, покликані підвищити якість нормативно-правової регламентації профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, що, у свою чергу, має позитивно позначитися на ефективності та дієвості практичної реалізації відповідних профілактичних заходів [60].

3.3 Удосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України

Адміністративно-правовий механізм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою комплексне, багатoelementне явище, що складається не лише із засобів адміністративно-правового регулювання, але й інших інструментів забезпечення досліджуваної профілактики, які, хоча й реалізуються на фоні регулятивного впливу права, втім, суто правовими не є за своєю природою. Зокрема, це стосується організаційних засад, що за своїм сутнісним змістом носять управлінський характер.

Перед тим як перейти безпосередньо до питань удосконалення організаційних засад із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, слід з'ясувати що слід розуміти під такими засадами. Взагалі, термін «організація»

має доволі широке практичне застосування і може позначати як певні статичні, так і динамічні явища. Усі основні тлумачення поняття «організації» наводять Ю. С. Шемшученко, Є. Б. Кубко, В. П. Нагребельний, а саме під нею (тобто організацією) розуміють: властивість будь-якого матеріального об'єкта, що виявляється у впорядкованості структури, внутрішньої будови. Організація означає сукупність пов'язаних між собою складових частин (елементів) відповідального об'єкта, а також зв'язків (взаємовідносин) між ними та ін. об'єктами, в результаті чого утворюється певне зовнішнє організоване середовище [167, с. 294]. В загальному контексті, відмічають правознавці, поняття «організація» застосовується разом з поняттями «структура» і «система» щодо соціальних, економічних, біологічних та деяких технічних об'єктів. У ньому, як правило, фіксуються динамічні риси і закономірності системи, тобто такі, що належать до функціонування, поведінки і взаємодії її частин. Будь-яка організація має об'єктивні закономірності побудови, функціонування і розвитку; 2) соціальну функцію суспільства, завдяки якій створюються виробничо-економічні та інші системи, встановлюється динамічна рівновага між їх елементами, забезпечуються сталість і водночас розвиток різних суспільних структур. Використання потенційних можливостей організації зумовлює вибір форм, методів і засобів удосконалення будь-якої діяльності. Організувати – означає належним чином визначити ті функції і дії, які необхідні для реалізації певних завдань або виконання тієї чи іншої роботи, а також об'єднання цих функцій і дій у рамках відповідної організаційної структури [167, с. 294–295]. Тобто, зауважують дослідники, у цьому аспекті розуміння організації, остання безпосередньо пов'язана з такими її властивостями, як централізація і децентралізація, інтегрування і диференціація, структуризація і проектування, адаптація і саморегулювання, регулювання і дерегулювання тощо. Вдосконалення і розвиток соціального (в т. ч. державного) управління зумовлює необхідність «проектування» високоефективної організації, що здійснюється за такою універсальною схемою: відповідно до поставленої мети добирається необхідна сукупність

складових елементів (засобів) та визначається їх структурно-функціональний зміст; здійснюється вибір найбільш раціональних форм і методів (способів) об'єднання елементів у єдину систему; регламентуються їх взаємозв'язки та взаємодія при переході від одного рівня організованості до іншого; 3) одну з універсальних функцій соціального (в т. ч. державного) управління. У такому розумінні організація означає складову змісту управлінської діяльності щодо впорядкування певних суспільних відносин (об'єктів управління), раціональної побудови органів (апарату) управління (суб'єктів управління), а також системи управління у цілому як сукупності відповідних управлінських елементів, що перебувають у відношеннях та зв'язках між собою і утворюють органічну цілісність, єдність; 4) вид соціального утворення, сукупність людей, їх груп, формально чи неформально об'єднаних для сумісної діяльності, реалізації у межах певної структури відповідної програми або цілей, розв'язання певних завдань на основі спільності інтересів та законодавчо або іншим чином встановлених правил і процедур; 5) установа, що покликана виконувати задані функції, розв'язувати певне коло завдань у рамках відповідної структури (банк, школа тощо); 6) постійне або тимчасове об'єднання, союз держав (країн) для реалізації спільних цілей, завдань, інтересів (наприклад, Організація Об'єднаних Націй) [167, с. 294–295].

З викладеного видно, що термін організація може використовуватися для позначення і якихось соціальних чи інших утворень, процесів, функцій та властивостей явищ або процесів. Однак у будь-якому випадку, незалежно від того, в якому саме контексті йдеться про організацію, вона тісно пов'язана із такими явищами як структура, система, упорядкування тощо. На тому, що саме ці властивості, тобто упорядкованість, системність, узгодженість тощо, складають зміст поняття «організації» наголошує низка дослідників, що займаються проблемами теорії управління та організації. Так, для прикладу, Г. Л. Монастирський зазначає, що організація (від лат. «organize» – повідомляю стрункий вигляд, влаштовую) може бути визначена як різновид соціальних систем, об'єднання людей, що спільно реалізують певну загальну мету та

діють на основі певних принципів і правил. Організація – елемент суспільної системи, найпоширеніша форма людської спільності, первинний осередок соціуму. Організація – об’єкт та суб’єкт суспільства. Термін, підкреслює науковець, «організація» використовується в декількох значеннях: по-перше, діяльність, результат діяльності, сфера діяльності; по-друге, деяке соціально-економічне утворення, орієнтоване на досягнення певної господарської, комерційної або некомерційної цілі [83, с. 60]. Г. Л. Монастирський також відмічає, що у буденній мові слова «організувати», «організація», «організаційна діяльність» мають вужчий, більш спеціальний зміст. Найчастіше термін «організувати» означає згрупувати людей для якої-небудь цілі, скоординувати та регулювати їх дії в контексті доцільної єдності. Однак при глибшому аналізі, це поняття стає набагато ширшим і відноситься «не тільки до людських активностей», до робочої сили, до засобів виробництва, але і до живої та неживої природи у всіх її проявах. [83, с. 60]. Тож, підсумовує Г. Л. Монастирський, суть поняття «організація» в ширшому сенсі можна визначити: по-перше, як «внутрішню впорядкованість, узгодженість, взаємодію більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, обумовлену її будовою»; по-друге, як «сукупність процесів або дій, що призводять до утворення і вдосконалення взаємозв’язку між частинами цілого»; по-третє, як «об’єднання людей, що спільно реалізують деяку програму або ціль та діють на основі певних процедур і правил». Якщо перші два визначення взаємодоповнюють один одне і характеризують організацію як універсальне явище, відображаючи деякий стан та процес, то останнє має вужчий, соціальний додаток стосовно людських організацій [83, с. 61–62]. Таким чином, цілком справедливо наголошує дослідник, в найзагальнішому випадку під організацією слід розуміти впорядкований стан елементів цілого та процес з їх впорядкування в доцільну єдність [83, с. 62].

Л. Е. Жуковська розглядає поняття організації як систему та процес. Як явище, зазначає дослідниця, організація (підприємство) – це фізичне об’єднання реальних елементів для виконання програми або мети; є

середовищем діяльності менеджера. Як процес організування – сукупність дій, які ведуть до утворення й удосконалювання взаємозв'язків між частинами цілого (процес організовування), наприклад, процес створення працездатного колективу; виступає однією з основних функцій управління (планування, організація, мотивація, контроль) [38, с. 42]. Слід відмітити, що вище згаданий Г. Л. Монастирський у своїх працях з проблематики теорії організації також звертає увагу на статичний та динамічний аспекти організації. У статистиці – це деяке цілісне утворення (соціальне, технічне, фізичне, біологічне), що має цілком певну місію. У динаміці вона виступає у вигляді різноманітних процесів з впорядкування елементів, формування та підтримки цілісності природних об'єктів, що створюються або вже функціонують. Ці процеси можуть складатися з цілеспрямованих дій людей або з природних фізичних процесів, тобто мати самоорганізуючий початок. З огляду на це, Г. Л. Монастирський доходить висновку, що є два підходи до визначення організації: 1) організація як система – це внутрішня впорядкованість, узгодженість та взаємодія частин цілого, що обумовлена його побудовою та цілями; 2) організація як процес – це сукупність цілеспрямованих дій, що призводять до утворення необхідних зв'язків. Встановлення кількісних і якісних просторово-часових зв'язків є сутністю організації як процесу. Саме організаційна творчість природи і свідомо організаційна діяльність людини, що всебічно досліджуються крізь призму організаційного досвіду, і складають суть теорії організації, визначають її власне місце та роль в системі людських знань [83, с. 62].

О. М. Марченко та Л. М. Томаневич, аналізуючи сутність поняття організації звертають увагу саме на її динамічний бік та розглядають її як процес. У такому сенсі, пишуть дослідники, організація розглядається як процес впорядкування елементів і як явище, структурне утворення. Як процес організація – це особливий вид діяльності людей, що охоплює сукупність дій з метою створення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого, процес створення і збереження структури системи [79]. Організація, вважають О. М. Марченко, Л. М. Томаневич, – це: інтегроване ціле, в якому люди,

механізми, матеріали об'єднані спільною діяльністю; і вид діяльності, спрямований на об'єднання людських, матеріальних, фінансових та інших ресурсів так, щоб їхня спільна діяльність забезпечувала виконання завдань організації [79]. Важливо, що окрім самого лише тлумачення сутності та поняття організації, зазначені дослідники також звертають увагу на те, які саме види робіт або заходи передбачає організація на окремих етапах її реалізації, а саме: на етапі створення організації – її проектування і побудову; на етапі функціонування організації – створення умов для ефективної роботи організації; на етапі розвитку – виявлення проблем і їх вирішення з метою вдосконалення і підвищення ефективності роботи організації [79]. З огляду на зазначене цілком справедливим є висновок про те, що організацію можна розглядати як засіб досягнення цілей. Такий підхід до дослідження організації називають раціональним або цільовим. Кожен функціональний елемент організації має бути інтегрований в неї, щоб найбільш ефективно досягати загальних цілей [79].

Варто відмітити напрацювання і таких дослідників як Г. В. Осовська та О. А. Осовський, які досить змістовно та детально у своїх працях розкривають сутність і призначення «організації», зокрема у розрізі управлінської діяльності. Дослідники зазначають, що нині поняття «організація» широко вживається в багатьох науках (філософії, математиці, економіці, соціології та ін.) і в практичній діяльності. Це поняття багатозначне. Найчастіше воно означає: внутрішню упорядкованість, узгодженість взаємозалежних елементів цілого (системи); сукупність процесів або дій, що забезпечують досягнення цілей системи; об'єднання людей, спільна діяльність яких спрямована на реалізацію встановлених програм на основі певних правил і процедур. Таким чином, це поняття може означати об'єкт, властивості об'єкта та діяльність (процес) і вживається для позначення різних семантичних категорій: соціальної організації або інституту (статика) і процесу управління як впорядковуючої та свідомо координуючої діяльності (динаміка) [88]. Так само як і вище згадані науковці, Г. В. Осовська та О. А. Осовський розглядають організацію як

систему та процес, однак разом із тим, ще й як певний стан. Організації як системі, на думку цих авторів, притаманні такі ознаки: цілісність – передбачається, що система являє собою сукупність конкретних елементів із властивими тільки їм властивостями і характером взаємозв’язку. Таким чином, система виділяється з нескінченного різноманіття об’єктів матеріального світу; подільність – передбачається, що система допускає розподіл її на підсистеми й елементи, що, у свою чергу, мають системні властивості [88]. Що ж стосується організації у процесуальному сенсі, то у такому контексті вона розглядається Г. В. Осовською та О. А. Осовським як прояв суспільної діяльності, що виникла на основі суспільного поділу праці. Функціональним призначенням організації в цьому значенні є створення нових і удосконалення створених і функціонуючих систем будь-якого виду. Тому організувати – значить створити нову систему або поліпшити стан колишньої в процесі її функціонування відповідно до мінливих внутрішніх і зовнішніх умов [88]. Окрему увагу теоретики приділяють питанню організації процесу управління, що як і всяка організація взагалі, припускає розподіл і закріплення робіт по етапах, регламентування і нормування їхньої послідовності і термінів, установлення міри дисциплінарних стягнень, введення обов’язкових вимог здійснення процесу управління. Тобто організація процесу управління – це всебічне його упорядкування, що визначає чіткість, послідовність і припустимі межі його здійснення. Інакше кажучи, це доцільна побудова процесу управління в часі й у просторі відповідно до потреб узгодження спільної праці в соціально-економічній системі з задачами підвищення ефективності управління виробництвом [88]. Під час організації процесу управління вирішуються питання встановлення: необхідної послідовності виконання різних його циклів, етапів, стадій і операцій, а також можливої і необхідної у певних умовах паралельності виконання різних робіт; тимчасових меж виконання робіт визначеного виду і їхнє групування за факторами інтенсифікації управління; чіткого порядку надходження необхідної і достатньої інформації для нормального і своєчасного здійснення кожного з етапів процесу управління і

всіх його операцій; порядку участі різних ланок системи управління в етапах процесу управління; процедур процесу управління як обов'язкових операцій для визначеного виду робіт (операцій узгодження, обговорення, візування, затвердження, інформування й ін.) [88]. Що стосується організації як стану, то Г. В. Осовська та О. А. Осовський не розкривають сутність такого її розуміння. Втім, з огляду на вищевикладене з приводу поняття організації як системи і процесу, можемо припустити, що як стан організація являє собою певний досягнутий рівень упорядкованості елементів і процесів тієї чи іншої системи, такий стан її устрою і функціонування, що характеризується цілісністю, єдністю, цілеспрямованістю та послідовністю. Організація як стан, тобто організованість – це результат здійснення процесу організації. Також ми можемо говорити про організованість як якісну характеристику системи.

Отже, проведене наукове дослідження дає змогу констатувати, що в контексті представленої проблематики під організаційними засадами слід розуміти комплекс заходів, в ході реалізації яких відповідним чином влаштовується профілактична робота та система, яка її здійснює. В свою чергу, заходи забезпечення профілактики службових правопорушень – це дії або комплекс дій і рішень, переважно управлінського характеру, спрямованих на створення належних умов для безперешкодного та ефективного здійснення профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України.

Дослідниками висловлюються різні точки зору щодо кола засад, які належать до організаційних. Так, для прикладу, І. О. Клочко, у розрізі висвітлення організаційних засад діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції, веде мову про наступні заходи: організаційні акти забезпечення діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції; суб'єкти здійснення діяльності щодо протидії корупції; розподіл повноважень між різними структурними підрозділами органів прокуратури щодо протидії корупції; координація діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції; контроль за діяльністю органів прокуратури щодо протидії корупції [51].

П. І. Шаганенко, досліджуючи організаційне забезпечення прокуратури, веде мову про наступні заходи: раціональний розподіл трудової діяльності, гарантування правового статусу прокурорів, забезпечення адекватними умовами праці, підтримку організаційного порядку, психологічно здорової атмосфери в колективі з метою досягнення високої ефективності виконання прокуратурою своїх повноважень і включає в себе регулярну щоденну процесуальну та іншу діяльність органів прокуратури, а також контроль та оцінку виконаної роботи [162]. Г. В. Островерхова до заходів організаційного забезпечення відносить: сукупність документів, що встановлюють організаційну структуру, права та обов'язки користувачів та експлуатаційного персоналу автоматизованої системи в умовах функціонування, перевірки та забезпечення роботоспроможності автоматизованої системи; структуру управління на конкретному підприємстві, а також в межах цієї структури функції та задачі відповідних служб та відомств; положення, інструкції, накази, кваліфікаційні вимоги та інші документи, що регламентують організаційну структуру роботи системи, і їх взаємодію з комплексом засобів системи; сукупність методів та засобів, що регламентують взаємодію робітників з технічними засобами та між собою в процесі розробки та експлуатації системи; узгодження по місцю, часу і меті сумісне функціонування окремих виконавців, колективів і технічних засобів [89]. Отже, з огляду на вищевикладене, можемо виокремити декілька блоків або груп організаційних засад профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ, а саме:

1) установчі, які орієнтовані на формування оптимальної організаційно-управлінської структури, необхідної для ефективного виконання завдань і функцій профілактики. Організаційно-управлінська структура – це ієрархічно побудована за рівнями підпорядкованості сукупність структурних підрозділів організації та їх взаємозв'язків, що відображає розподіл відповідальності й повноважень на прийняття рішень [36, с. 494]. Тобто означена структура являє собою форму або спосіб побудови (устрою) управління у тій чи іншій системі. Тип організаційно-управлінської структури визначає розміщення, ієрархію та

взаємодію структурних ланок та елементів системи, в межах якої здійснюється управління. В. Я. Малиновський з цього приводу зазначає, що відповідна структура це конструкція організації, що базується на логічних співвіднесених рівнях управління і функціональних сфер, побудованих у такій формі, яка дає змогу найбільш ефективно здійснювати управління організацією та досягати її мети діяльності. Структура, що відображає синтез взаємозв'язків різних елементів, що функціонують для досягнення поставленої мети, називається організаційною. Як бачимо, організаційна структура будь-якої системи пов'язана із досягненням її місії – призначення органу для вирішення суспільної проблеми [77, с. 307]. Організаційну структуру, підкреслює науковець, визначають також як управлінську категорію, що відображає організаційний аспект відносин управління і становить єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв'язку [77, с. 307]. Більшість вчених і спеціалістів розрізняють два типи організаційних структур управління: ієрархічний (бюрократичний або механістичний) та органічний. Організаційні структури ієрархічного характеризуються: жорсткою ієрархічністю управління, за якої нижчий рівень підкоряється і контролюється вищим; централізацією ухвалення рішень, коли низові ланки практично не беруть участі в управлінні внутрішньо-організаційними справами; раціональністю, високим ступенем поділу управлінської праці та її спеціалізацією; наявністю численних правил і норм поведінки персоналу; використанням науково-обґрунтованих методів управління; компетентністю та професійністю управлінських кадрів [24; 77, с. 309]. До цього типу організаційних структур належать: лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, лінійно-штабна, дивізійна та ін. [24; 77, с. 309]. У свою чергу органічні організаційні структури характеризуються помірним використанням формальних правил і процедур, децентралізацією, гнучкістю структури влади, участю в управлінні нижчих рівнів. Його головною характеристикою є групова й індивідуальна відповідальність кожного працівника за загальний результат. До цього типу належать проектні, матричні, програмно-цільові, бригадні, структури

управління у формі переверненої піраміди [24]. Для мети представленого дослідження найбільшу цінність становлять організаційні системи ієрархічного типу. Вважаємо, що з метою забезпечення належного здійснення профілактики службових правопорушень, необхідно сформувати лінійно-функціональну організаційно-управлінську структуру, яка дозволить у повній мірі розкрити можливості механізму реалізації цієї профілактики. Справа у тому, що лінійна структура забезпечує єдність і чіткість розпорядництва; узгодженість дій виконавців; простота управління; чітко виражена відповідальність; оперативність у прийнятті рішень; особиста відповідальність керівника за остаточний результат діяльності свого підрозділу [31, с. 96]. У лінійній структурі керівник виконує як адміністративні, так і інші функції. При чому зворотний зв'язок, який інформує керівника про хід виконання робіт, може бути відсутнім. Адміністративні функції й процедури можуть делегуватися основним керівником на нижчі рівні ієрархії. Члени кожного з нижчих ступенів управління перебувають у безпосередньому лінійному підпорядкуванні в керівника наступного, вищого рівня [24]. Однак, у той же час лінійними структурам властиві й суттєві недоліки. Зокрема, цілком слушно вказує В. Я. Малиновський, такий підхід вимагає, що керівник повинен мати всебічні знання й досвід з усіх функцій та сфер діяльності управлінської системи (організації), що, у свою чергу, обмежує можливості керівника ефективно управляти організацією. Крім того лінійні організаційно-управлінські системи характеризуються надмірною концентрацією влади в управлінській верхівці; перевантаженням інформацією, великим потоком документації та безліччю контактів із підлеглими, вищими структурами та організаціями на горизонтальному рівні [31, с. 96; 77, с. 311].

На відміну від лінійного підходу, функціональні організаційно-управлінські структури передбачають спеціалізації та розподіл управлінських функцій та завдань між відповідними структурними підрозділами (штабами), але їх персонал має не лише дорадчі права, а й право керівництва і прийняття рішень [18]. Беззаперечними позитивними моментами (або перевагами) даного

типу організаційних структур є наступне: висока компетентність спеціалістів, які відповідають за здійснення конкретних функцій; розширення можливостей лінійних керівників у питаннях стратегічного управління за допомогою передачі ряду функцій спеціалізованим ланкам; створює можливість централізованого контролю стратегічних результатів; відповідність структури її стратегії; підвищує ефективність управління при вирішенні поточних завдань; легко реагує на потреби практики, створюючи нові функціональні служби [31, с. 97; 77, с. 312]. Втім, не позбавлена така організаційна структура й недоліків, зокрема до них належать: труднощі у підтриманні постійних взаємозв'язків між різними функціональними службами; проблеми функціональної координації, можливість міжфункціонального суперництва, конфліктів; тривала процедура прийняття рішень [77, с. 312], надмірна зацікавленість у реалізації цілей та завдань «своїх» підрозділів; довготривалість процедур прийняття рішень [31, с. 97].

Лінійно-функціональна організаційна структура покликана зберегти переваги лінійних і функціональних структур, усунувши при цьому притаманні їм недоліки. Встановлення лінійно-функціонального типу організаційно-управлінської структури механізму профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ забезпечить поєднання: з одного боку централізованої системи управління із персональною відповідальністю лінійних керівників за якість та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів щодо зазначеної профілактики; а з іншого – спеціалізованого, високопрофесійного підходу до вирішення проблем підготовки і здійснення профілактичної роботи. Слід відмітити, що така організаційна структура можлива лише на рівні відомчих вертикалей влади та безпосередньо у межах судово-експертних установ.

2) функціонально-інструментальні, що забезпечують безпосередньо підготовку та реалізацію профілактичної роботи. До таких належать:

– планування, що являє собою загальну функцію управління, сутність якої полягає у визначенні цілей діяльності та шляхів їх досягнення. Під

функціями планування є прогнозування, моделювання та програмування [36, с. 526]. У розрізі досліджуваної проблематики удосконалення даної організаційної засади має полягати у встановленні чітких вимог щодо планування та здійснення профілактичної роботи як на галузевому рівні, так і на локальному, тобто у межах окремих судово-експертних установ. Зокрема, необхідно зобов'язати керівників зазначених установ періодично (наприклад, кожного року, чи раз на декілька років) затверджувати план профілактичної роботи з підпорядкованими працівниками. Крім того доцільно визначити ключові засади (принципи) планування профілактики як-то: актуальність та конкретність, систематичність та системність, реальність та практична доцільність тощо. Важливо, щоб під час планування були чітко вирішені питання розподілу завдань зі здійснення профілактичної роботи та їх виконавців [63];

– визначення та обрання форм і методів профілактичного впливу. В чому полягає сутнісний зміст форм і методів досліджуваної профілактики ми вже розглядали в одному із попередніх підрозділів, однак підходи до їх обрання та засади реалізації потребують удосконалення, а саме: по-перше, має бути визначений перелік обов'язкових та факультативних форм профілактичної роботи; по-друге, зобов'язати керівників судово-експертних установ періодично переглядати набір форм індивідуальної профілактики, що ними застосовується по відношенню до підпорядкованих їм працівників; по-третє, більше уваги приділяти впровадженню провідного зарубіжного досвіду щодо здійснення досліджуваної профілактики, як на загальному, так і локальному рівнях. З цією метою необхідно налагодити систематичну та ефективну взаємодію між суб'єктами державної влади та судово-експертної діяльності з питань здійснення зазначеної профілактики; по-четверте, необхідно посилити роль форм і методів, що базуються на позитивному впливі на працівників судово-експертних установ, аде сьогодні на практиці основним методом попередження службових правопорушень все ще залишається юридична відповідальність, метою якої є не лише покарання правопорушника, але й його

виховання та виховання на прикладі цієї особи інших працівників. Втім, цей виховний вплив здійснюється не стільки через формування у особи позитивних настанов та життєвих позицій, через переконання її у необхідності та корисності належної поведінки, скільки шляхом погрози застосування покарання – простіше кажучи через відлякування; по-п'яте, необхідно посилити роль заохочення як заходу профілактичного впливу, а для цього: а) необхідно визначити ключові критерії для застосування заохочення по відношенню до зазначених працівників; б) отримання заохочення особами, у службово-трудовій діяльності яких досягнені або виконані вказані у попередньому пункті критерії, має бути стовідсотково гарантованим; в) заохочення не може і не повинне використовуватися як засіб вираження прихильності керівника до тих чи інших працівників, а також не має реалізовуватися за принципом «дійшла черга» [63];

3) ресурсні. Це організаційні засади, пов'язані із забезпеченням профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. До таких ресурсів, зокрема, належать: матеріально-технічні, кадрові, науково-методичні та інформаційно-роз'яснювальні матеріали тощо. Удосконалення цього типу організаційних засад окрім іншого, на нашу думку, має стосуватися наступних аспектів: а) здійснення відповідної підготовки посадових осіб, на яких покладаються завдання та функції щодо здійснення профілактичної роботи. Дуже важливо, щоб такі посадові особи володіли не лише знаннями про нормативно-правові основи (засади) профілактики, але й знаннями, уміннями та навичками щодо добору та практичного застосування конкретних форм, способів, прийомів профілактичного впливу на вище працівників. Задля цього доцільно проводити відповідні курси, де повноважені посадові особи будуть отримувати теоретичні знання та практичні навички щодо проведення профілактичної роботи із підпорядкованими працівниками, а також періодично підвищуватимуть свою кваліфікацію у цій сфері; б) регулярне забезпечення судово-експертних установ якісними науково-методичними матеріалами, які мають містити найновіші

наукові пропозиції у цій сфері, а також найбільш корисні та актуальні зразки вітчизняного і зарубіжного досвіду щодо здійснення профілактики службових правопорушень [63].

4) контрольно-аналітичні. Контроль є важливою та необхідною умовою забезпечення законності, високої якості та ефективності профілактики, саме в ході контролю виявляються порушення, прогалини, відхилення та інші недоліки у профілактичній роботі. У свою чергу аналітична робота орієнтована на збирання, обробку, оцінку інформації про хід і результати профілактичної діяльності. Засоби забезпечення контрольно-аналітичної діяльності передбачають виконання наступних етапів: 1) моніторинг ситуації: аналіз поточної інформації, її узагальнення та надання керівникам у придатному вигляді; 2) експертно-аналітичне забезпечення: залучення найбільш компетентних та кваліфікованих фахівців; 3) збирання і первинна обробка інформації: проведення аналітичних досліджень безпосередньо опирається на процеси збирання та первинної обробки інформації; 4) створення системи автоматизованої підтримки аналітичних досліджень, що дасть змогу оптимально організувати супровід інформаційно-аналітичних досліджень [36, с. 41]. Слід констатувати, що на сьогодні досить мало уваги приділяється контролю за здійсненням досліджуваної профілактики та оцінці її ефективності, переконані, що з метою удосконалення організаційних заходів із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України необхідно: а) налагодити систематичний та реальний контроль за станом профілактичної роботи у досліджуваній галузі. Говорячи про реальність цього контролю, ми маємо на увазі те, що він має ґрунтуватися не на формальній перевірці такої ж формальної звітності, а на змістовній оцінці реального стану справ; б) запровадити механізм оцінювання ефективності профілактики службових правопорушень. Одним із ключових моментів тут є вироблення належних критеріїв оцінювання, тобто таких які дозволять отримати об'єктивну інформацію про стан справ у питанні здійснення профілактики. Окрім аналізу

різного роду документації (положення, інструкції, плани заходів, звітність тощо), дуже важливими та обов'язковими критеріями мають бути: експертна думка, думка професійної спільноти, думка представників громадськості, які зверталися по відповідні послуги до судово-експертних установ [63].

Підсумовуючи викладене у даному підрозділі, можемо констатувати, що наразі вистачає прогалин, недоліків та інших проблем в частині організаційного забезпечення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, які, звичайно ж, негативним чином позначаються на ефективності цієї профілактики. Втім, усі ці проблеми мають шляхи розв'язання і цілком можуть бути усунені за наявності належної уваги з боку представників публічної влади та професійної спільноти [63].

Висновки до розділу 3

Виокремлено наступний позитивний зарубіжний досвід щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності судово-експертних установ, який слід використати українському законодавцю:

- по-перше, профілактика повинна мати декілька рівнів, а саме: загальний, який стосується максимально широкого кола осіб (наприклад, усіх громадян країни в цілому, чи, скажімо, усіх публічних службовців та прирівняних до них осіб); галузевий (або спеціальний), який стосується саме працівників судово-експертних установ, незалежно від їх типу та галузевого підпорядкування; локальний – орієнтований на працівників окремих судово-експертних установ; індивідуальний, тобто спрямований на конкретну особу;
- по-друге, необхідно більше уваги приділяти формулюванню та закріпленню чітких та змістовних правил професійної етики працівників судово-експертних установ;
- по-третє, має бути налагоджена систематична та системна освітньо-виховна й інформаційно-роз'яснювальна робота із працівниками судово-

експертних установ. Дуже важливо при цьому не просто довести до цих працівників певну інформацію, а забезпечити її правильне сприйняття ними, засвоєння та належне використання у професійній діяльності. Для цього мають бути підготовлені відповідні навчально-методичні матеріали, рекомендації, інструкції, які містять конкретні вказівки щодо того, як належить вчинити працівнику у тій чи іншій нестандартній ситуації, щоб не допустити скоєння службового правопорушення. Також необхідно організовувати та проводити практикуми із вироблення у працівників навичок етичної, сумлінної та відповідальної поведінки;

- по-четверте, посилити роботу із такими важливими факторами, що впливають на законність і дисциплінованість службової поведінки працівників судово-експертних установ як: психологічний, соціальний та матеріально-фінансовий стан цих працівників. Моніторинг цих критеріїв та надання досліджуваним працівниками відповідної підтримки виступають суттєвим мотивуючим фактором до належної службово-трудової діяльності;

- по-п'яте, доручати роботу із проведення профілактичних заходів слід тільки найбільш досвідченим представникам керівного складу судово-експертних установ, які мають необхідні знання та навички, бездоганну репутацію та користуються повагою трудового колективу установи.

Обґрунтовано доцільність внести зміни до чинного Закону України «Про судову експертизу» від 25 лютого 1994 р. № 4038-ХІІ, в якому немає жодного положення, яке б передбачало здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Переконані, що з метою формування якісного нормативно-правового базису для ефективного профілактичного впливу на вище зазначених працівників і попередження вчинення ними службових правопорушень у Закону України «Про судову експертизу» у розділі, який стосується забезпечення судово-експертної діяльності, слід закріпити положення про те, що:

- держава в особі компетентних суб'єктів публічної влади (як

центральної, так і муніципальної) повинна сприяти підтриманню режиму законності у сфері судово-експертної діяльності, зокрема шляхом розробки і запровадження організаційно-правових та інших засад профілактичної діяльності у зазначеній сфері. Окрема роль тут відводиться таким суб'єктам як: Міністерство юстиції України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство оборони України, Служба безпеки України та інші органи держави, у системі яких створені і функціонують судово-експертні установи. Саме ці суб'єкти повинні опікуватися питаннями розробки галузевих та міжгалузевих програм зазначеної профілактики, визначати стратегічні напрямки та пріоритети, форми та методи реалізації профілактичної роботи, критерії та механізми оцінки її ефективності тощо;

– керівники судово-експертних установ України повинні здійснювати по відношенню до підпорядкованим їм працівникам системну та систематичну профілактичну роботу загального та індивідуального характеру.

Наголошено, що важливим напрямком удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, є розробка концептуальних засад організації та реалізації зазначеної профілактики.

Зроблено висновок про те, що ведучи мову про Концепцію профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України її слід розуміти у формальному та змістовному аспектах. У першому випадку вона являє собою певний комплексний офіційний документ, в якому містяться найбільш важливі і принципові засади та пріоритети організації та здійснення зазначеної профілактики. У змістовному ж розумінні вказана концепція – це система найбільш важливих ідей, задумів і підходів щодо організації та функціонування організаційно-правового механізму профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. Тож, ця Концепція виражає ідейну

основу практичної роботи щодо підготовки та здійснення профілактичних заходів.

Акцентовано увагу на тому, що на сьогодні в нашій державі немає концепції чи стратегії, яка б визначала стрижневі засади та принципи профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Вважаємо, що Мін'юст України має спільно з іншими органами держави, у системі яких створені і функціонують зазначені установи, а також у тісній співпраці з відповідними інститутами громадянського суспільства (наприклад, Союзом експертів України) розробити і подати на затвердження Уряду України Концепцію профілактики правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. У даній концепції необхідно відобразити наступні питання:

1) ключові проблеми підтримання режиму законності і службової дисципліни у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ (наприклад, відсутність чіткого та змістовного нормативно-правового підґрунтя для здійснення цієї профілактики; непослідовна та безсистемна взаємодія суб'єктів профілактики; невисокий рівень правової свідомості, правової та професійної культури зазначених працівників, а також неефективні підходи до їх підвищення тощо);

2) цілі та завдання профілактики. Зокрема, в якості мети цієї концепції можна визначити наступне: забезпечення ефективного здійснення профілактики правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ шляхом розробки та реалізації комплексу організаційно-правових, освітньо-виховних, інформаційно-роз'яснювальних та інших заходів, спрямованих на виявлення та усунення причин правопорушень, умов і факторів, що сприяють їх вчиненню; активізація та інтенсифікація взаємодії зацікавлених суб'єктів (органи держави, місцевого самоврядування, інститути громадянського суспільства) щодо організації та здійснення профілактичної роботи. В якості завдань цієї Концепції доцільно визначити, наприклад, наступні проблемні питання, що потребують вирішення:

формування ідейно-правової основи профілактики; удосконалення нормативно-правового підґрунтя профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ; удосконалення організаційного та матеріально базису профілактичної роботи; забезпечення виваженого, системного, послідовного та ефективного підходу до розробки та здійснення профілактичних заходів; забезпечення змістовної, систематичної та дієвої взаємодії між суб'єктами профілактики; створення надійної системи оцінювання ефективності профілактики. Окрім цілей та завдань у зазначеній Концепції необхідно: сформулювати принципи, на яких вона ґрунтується та з огляду на які мають реалізовуватися її положення; визначити напрямки та способи досягнення проголошених цілей та виконання намічених завдань; очікувані результати реалізації концепції, а також джерела ресурсів, необхідних для її практичного втілення.

Відмічено, що важливим кроком на шляху реалізації концептуальних засад профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ має стати розробка та затвердження офіційного плану заходів щодо виконання положень цієї Концепції, в якому буде визначено суб'єктний склад профілактичної роботи і конкретизовано характер і обсяг завдань, які доручаються кожному із цих суб'єктів.

Доведена необхідність розробити та прийняти примірний порядок чи інструкцію щодо організації та здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Цей нормативно-правовий акт має бути міжгалузевим і визначати орієнтири, з яких слід виходити при підготовці та реалізації відповідної профілактичної діяльності. Важливими питаннями, які слід визначити у такому нормативно-правовому акті є:

а) принципи профілактики службових правопорушень, тобто найбільш важливі, основоположні, незаперечні, науково обґрунтовані ідеї, правила, на яких має ґрунтуватися профілактика. До таких принципів, зокрема, належать: верховенства права, законність, доцільність, ефективність, науковість,

процесуальна незалежність експерта, персональна відповідальність суб'єктів профілактичного впливу тощо;

б) завдання профілактики, до яких доцільно віднести такі: системна та систематична робота із виявлення та усунення причин службових правопорушень, а також умов і факторів, що сприяють їх вчиненню; своєчасне та ефективне усунення небезпечних наслідків вчинення протиправної поведінки і недопущення її повторення у майбутньому; сприяння зміцненню режиму законності та службової дисципліни, підвищенню рівня правової свідомості, правової і професійної культури працівників; формування і підтримка сприятливого організаційно-правового середовища для нормального виконання працівниками своїх службових обов'язків; сприяння реалізації положень Державної антикорупційної стратегії;

в) види, форми та методи здійснення профілактики, про які ми вже говорили в одному із попередніх підрозділів представленого дослідження. Тому зараз лише ще раз наголосимо на тому, що комплексний підхід до профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ повинен передбачати і загальну, й індивідуальну профілактику; стосуватися і нормативно-правової, і організаційно-управлінської; і інформаційної, і освітньо-виховної, і морально-етичної площини цієї діяльності; спиратися як на переконання, так і на примусові заходи;

г) суб'єктний склад профілактики із визначенням повноважень органів і посадових осіб, що організують та здійснюють, а також контролюють профілактичну роботу;

г) джерела матеріально-технічного, науково-методичного та іншого забезпечення профілактики.

Обґрунтована необхідність прийняття кодифікованого акту етичних правил судових експертів, проект якого на сьогодні існує, втім, досі так і не набув офіційного затвердження. Встановлення етичних правил і контроль за їх дотриманням є важливим інструментом: впливу на службову дисципліну;

забезпечення формування культури міжособистісних взаємовідносин (як із керівництвом і колегами, так і з іншими громадянами); зміцнення професійної культури та репутації установ судово-експертної діяльності та їх фахівців. Затвердження Етичного кодексу або загальних правил професійної етики судового експерта дозволить впливати на поведінку представників даної професії через їх морально-етичні цінності та настанови.

Узагальнено, що стан законодавчого врегулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ на сьогодні далекий від нормального, оскільки нормативно-правовий базис цієї профілактики наразі не має змістовного, комплексного та послідовного характеру, натомість має досить уривчастий (або фрагментарний) та поверхневий вигляд. Тож, запропоновані кроки щодо удосконалення зазначеного законодавства, покликані підвищити якість нормативно-правової регламентації профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, що, у свою чергу, має позитивно позначитися на ефективності та дієвості практичної реалізації відповідних профілактичних заходів.

Наголошено, що встановлення лінійно-функціонального типу організаційно-управлінської структури механізму профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ забезпечить поєднання: з одного боку централізованої системи управління із персональною відповідальністю лінійних керівників за якість та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів щодо зазначеної профілактики; а з іншого – спеціалізованого, високопрофесійного підходу до вирішення проблем підготовки і здійснення профілактичної роботи.

Акцентовано на необхідності вдосконалення планування як організаційної засади профілактики правопорушень працівниками судово-експертних установ, що має передбачати встановлення чітких вимог щодо планування та здійснення профілактичної роботи як на галузевому рівні, так і на локальному, тобто у межах окремих судово-експертних установ. Зокрема,

необхідно зобов'язати керівників зазначених установ періодично (наприклад, кожного року, чи раз на декілька років) затверджувати план профілактичної роботи з підпорядкованими працівниками. Крім того доцільно визначити ключові засади (принципи) планування профілактики як-то: актуальність та конкретність, систематичність та системність, реальність та практична доцільність тощо. Важливо, щоб під час планування були чітко вирішені питання розподілу завдань зі здійснення профілактичної роботи та їх виконавців.

Обґрунтовано, що з метою удосконалення адміністративних форм профілактики службових правопорушень в діяльності судово-експертних установ: по-перше, має бути визначено перелік обов'язкових та факультативних форм профілактичної роботи; по-друге, доцільно зобов'язати керівників судово-експертних установ періодично переглядати набір форм індивідуальної профілактики, що ними застосовується по відношенню до підпорядкованих їм працівників; по-третє, більше уваги приділяти впровадженню провідного зарубіжного досвіду щодо здійснення досліджуваної профілактики, як на загальному, так і локальному рівнях. З цією метою необхідно налагодити систематичну та ефективну взаємодію між суб'єктами державної влади та судово-експертної діяльності з питань здійснення зазначеної профілактики; по-четверте, необхідно посилити роль форм і методів, що базуються на позитивному впливі на працівників судово-експертних установ, аде сьогодні на практиці основним методом попередження службових правопорушень все ще залишається юридична відповідальність, метою якої є не лише покарання правопорушника, але й його виховання та виховання на прикладі цієї особи інших працівників.

Констатовано, що з метою покращення ресурсних організаційних засад, пов'язаних із забезпеченням профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України необхідним є: а) здійснення відповідної підготовки посадових осіб, на яких покладаються завдання та функції щодо здійснення профілактичної роботи.

Дуже важливо, щоб такі посадові особи володіли не лише знаннями про нормативно-правові основи (засади) профілактики, але й знаннями, вміннями та навичками щодо добору та практичного застосування конкретних форм, способів, прийомів профілактичного впливу на працівників. Задля цього доцільно проводити відповідні курси, де повноважені посадові особи, будуть отримувати теоретичні знання та практичні навички щодо проведення профілактичної роботи із підпорядкованими працівниками, а також періодично підвищуватимуть свою кваліфікацію у цій сфері; б) регулярне забезпечення судово-експертних установ якісними науково-методичними матеріалами, які мають містити найновіші наукові пропозиції у цій сфері, а також найбільш корисні та актуальні зразки вітчизняного і зарубіжного досвіду щодо здійснення профілактики службових правопорушень.

Відмічено, що контроль є важливою та необхідною умовою забезпечення законності, високої якості та ефективності профілактики, адже саме в ході контролю виявляються порушення, прогалини, відхилення та інші недоліки у профілактичній роботі.

Наголошено, що на сьогодні досить мало уваги приділяється контролю за здійсненням досліджуваної профілактики та оцінці її ефективності, а відтак, з метою удосконалення організаційних заходів із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України необхідно: а) налагодити систематичний та реальний контроль за станом профілактичної роботи у досліджуваній галузі. Говорячи про реальність цього контролю ми маємо на увазі те, що він має ґрунтуватися не на формальній перевірці такої ж формальної звітності, а на змістовній оцінці реального стану справ; б) запровадити механізм оцінювання ефективності профілактики службових правопорушень. Одним із ключових моментів тут є вироблення належних критеріїв оцінювання, тобто таких які дозволять отримати об'єктивну інформацію про стан справ у питанні здійснення профілактики.

Основні положення цього розділу відбито в публікаціях [58, 59, 62, 63].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання, яке полягає у тому, щоб розкрити сутність та особливості адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правових та організаційних засад здійснення відповідної діяльності. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Аргументовано, що у загальному вигляді службові правопорушення можна охарактеризувати як передбачені правовими нормами протиправні діяння, які порушують встановлений порядок діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування чи апарату підприємств, установ чи організацій, та проявляються у порушенні службовою особою встановлених вимог щодо реалізації їх посадових прав та обов'язків, чим заподіюють шкоду правам, свободам та інтересам, які охороняються законом. Доведено, що службові правопорушення, як об'єкт профілактичної діяльності, доцільно розглядати як вчинені, всупереч встановленому правопорядку реалізації службових повноважень, діяння (дії чи бездіяльність), змістом яких є невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення службових повноважень чи зловживання ними, за вчинення яких передбачається притягнення особи до певного виду юридичної відповідальності.

Відзначено, що для класифікації службових правопорушень, як об'єкта профілактичної діяльності, можна застосовувати різноманітні класифікаційні критерії, наприклад характер діяння, що лежить в основі самого службового правопорушення: активне (свідоме вчинення дій, що суперечать встановленим службовим повноваженням); та пасивне (невиконання службових повноважень, зокрема через ігнорування відповідних службових обов'язків). За відношенням

службової особи до службових обов'язків запропоновано виділити: службові правопорушення, що пов'язані з невиконанням чи неналежним виконанням особою своїх службових обов'язків; та службові правопорушення, що пов'язані з виходом особи за межі встановлених службових повноважень. За видом юридичної відповідальності, до якої можна притягнути особу, винну у вчиненні службового правопорушення: кримінальне службове правопорушення, адміністративне службове правопорушення, цивільне та дисциплінарне службове правопорушення.

2. Доведено, що найбільш доцільно виділяти наступні критерії класифікації видів профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ: 1) за колом суб'єктів, на які спрямована профілактика: а) універсальна (загальна), яка спрямована на роботу всіх, без виключення, працівників судово-експертних установ; б) групова – орієнтована на певну групу працівників судово-експертних установ, об'єднаних спільністю напрямку професійної діяльності; в) індивідуальна, яка направлена на свідомість окремих працівників, які можуть стати потенційними правопорушниками, або які вже вчинили правопорушення та є необхідність попередження повторення відповідних дій повторно; 2) за напрямком здійснення профілактичної діяльності: зовнішня; та внутрішня профілактика; 3) за суб'єктами здійснення профілактичної діяльності: а) профілактика, яка реалізується в процесі щоденної діяльності уповноважених суб'єктів, наприклад, керівників структурних підрозділів; б) громадська профілактична діяльність, яка може відбуватися через: публічну обізнаність про діяльність судово-експертних установ; здійснення моніторингу за додержанням працівниками цих установ вимог чинного законодавства; доступ представників громадськості до інформації про притягнення працівників судово-експертних установ до відповідальності за службові правопорушення, тощо; 4) за способом впливу на причини виникнення правопорушень: а) позитивна профілактика, яка спрямована на формування загального високого рівня соціальних, економічних, психологічних умов професійної діяльності працівників судово-експертних

установ; б) негативна, що направлена на моніторинг правопорушень та умов, які обумовлюють їх вчинення; 5) за сферами ризиків в діяльності працівників судово-експертних установ: а) антикорупційна; б) професійна; та в) психологічна профілактична діяльність.

Встановлено, що особливостями профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є наступні: 1) обов'язковість її проведення; 2) її головною метою є запобігання вчинення правопорушень шляхом виявлення причин та умов, що впливають на динаміку та кількість вчинення протиправних дій працівниками досліджуваних установ; 3) комплексний характер профілактичної діяльності, що полягає у поєднанні правових, соціальних, організаційних та інших елементів; 4) спрямованість на перспективу з урахуванням ретроспективного досвіду аналізу службових правопорушень, умов причин їх скоєння, характеристики особистісних властивостей судових експертів, які їх скоїли; 5) орієнтованість профілактичної діяльності, з одного боку, на формування ідеального образу досвідченого працівника-професіонала, а з іншої сторони, – орієнтованість на наявні об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливають на невідповідність такого образу, а відтак, можуть стати умовами скоєння працівником службового правопорушення.

3. Визначено, що у системі правового врегулювання профілактики службових правопорушень ключове місце належить нормам адміністративного права, оскільки саме за їх допомогою: встановлюються імперативні вимоги до працівників судово-експертних установ, зокрема щодо рівня їх професійної підготовки, набору прав та обов'язків, правил та обмежень в діяльності тощо; розкривається порядок оцінки роботи судових експертів; встановлюються правові наслідки від невиконання та/або неналежного виконання працівниками своїх обов'язків; визначається адміністративно-правовий статус суб'єктів, що уповноважені здійснювати профілактику службових правопорушень; окреслюється коло адміністративно-правових форм та методів здійснення відповідної діяльності.

4. Констатовано, що метою профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України є забезпечення безперебійного, якісного та ефективного функціонування відповідних установ, а також забезпечення дотримання режиму законності та правопорядку його працівниками.

Обґрунтовано, що принципи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ являють собою відправні начала, вихідні ідеї (вимоги), які лежать в основі здійснення відповідної діяльності, їх дотримання є обов'язковим для всіх учасників правовідносин, а відхилення від них тягне за собою настання юридичної відповідальності. Серед відповідних принципів виділено: 1) загально-правові, які засновані на вимогах Конституції і законодавства України, зокрема: верховенства права, законності, визнання прав та свобод людини, невідворотність відповідальності тощо; 2) спеціальні, які розкривають специфіку профілактики правопорушень саме серед працівників судово-експертних установ з урахуванням особливостей їх професійної діяльності: законодавча визначеність; публічність та гласність; самоврядна інклюзивність; оперативність та обґрунтованість.

Узагальнено, що напрямками профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ є: 1) нормативно-правовий; 2) економічно-матеріальний; 3) організаційно-визначальний; 4) контрольно-моніторинговий; 5) інформаційно-просвітницький.

5. Доведено, що до суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України варто віднести: *по-перше*, керівників судово-експертних установ, діяльність яких спрямована на підтримання службової дисципліни, що, в свою чергу, є важливим превентивним засобом профілактики вчинення службових правопорушень серед працівників; *по-друге*, експертно-кваліфікаційні комісії, специфіка адміністративно-правового статусу яких, в контексті представленої

проблематики, проявляється у наявності повноважень щодо визначення освітньо-кваліфікаційних якостей особи, які необхідні для виконання службових функцій в судово-експертних установах з метою унеможливлення скоєння службових правопорушень. Окрім того, до завдань вказаних комісій відноситься розгляд дисциплінарних проступків судових експертів, аналіз причин та умов їх скоєння, що може вплинути на обрання у подальшому видів та інструментів профілактики правопорушень; *по-третє*, безпосередньо працівники судово-експертних установ, специфіка адміністративно-правового статусу яких обумовлена наявністю чітких службових повноважень, сама реалізація яких є профілактикою службових правопорушень. Мова йде про такі зобов'язання, як: підвищувати рівень професійних знань та навиків; приймати участь в організованих керівництвом заходах з профілактики службових правопорушень; дотримуватися існуючих обмежень стосовно порушення принципів незалежності судового експерта, а також етичних правил поведінки; реалізовувати право на участь у судово-експертному самоврядуванні та ін.; *по-четверте*, представники громадськості, які в межах наданих нормами чинного законодавства прав здійснюють громадський контроль за діяльністю судово-експертних установ, організовують профілактичні заходи, аналізують публічну інформацію щодо ефективності профілактичних заходів, причин та умов скоєння службових правопорушень з метою їх подальшого виявлення, попередження та припинення.

6. Аргументовано, що адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності судових експертів найбільш доцільно розглядати як способи зовнішнього прояву, організації та виявлення змісту цієї профілактичної діяльності. Відповідні форми запропоновано поділити на дві великі групи: 1) форми загальної профілактики: а) нормотворчість; б) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи; в) освітньо-виховна діяльність; г) внутрішня експертиза відомчих нормативно-правових актів; ґ) розроблення комплексних планів заходів щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-

експертних установ; д) встановлення ефективних засобів мотивації та стимулювання належної службової діяльності працівників судово-експертних установ України; є) встановлення юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень; 2) форми індивідуальної профілактики: а) індивідуальні бесіди, які можуть мати ознайомлювальний, застережний (попереджувальний), виховний характер; б) моніторинг матеріально-фінансового та соціального становища судових експертів; в) моніторинг професійних успіхів і досягнень працівників судово-експертних установ з метою своєчасного та об'єктивного їх заохочення; г) підготовка індивідуальних програм професійного розвитку судових експертів, яка є необхідним інструментом індивідуального підходу до підвищення рівня їх професійних знань, умінь та навичок.

Встановлено, що адміністративні методи в контексті представленої проблематики являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Виділено два ключові методи: 1) переконання, основними прийомами якого є: інформування, доведення (у сенсі доказування), позитивний приклад, осуд та критика, заохочення; 2) примус, яскравим прикладом якого є застосування дисциплінарної відповідальності за вчинення службових правопорушень.

7. Виокремлено наступний позитивний зарубіжний досвід щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності судово-експертних установ, який варто використати українському законодавцю:

– по-перше, профілактика повинна мати декілька рівнів, а саме: загальний, який стосується максимально широкого кола осіб (наприклад, усіх громадян країни в цілому, чи, скажімо, усіх публічних службовців та прирівняних до них осіб); галузевий (або спеціальний), який стосується саме судових експертів, незалежно від їх типу та галузевого підпорядкування; локальний – орієнтований на працівників окремих судово-експертних установ; індивідуальний, тобто спрямований на конкретну особу.

- по-друге, необхідно більше уваги приділяти формулюванню та закріпленню чітких та змістовних правил професійної етики судових експертів;
- по-третє, має бути налагоджена систематична та системна освітньо-виховна й інформаційно-роз'яснювальна робота із працівниками судово-експертних установ. Дуже важливо при цьому не просто довести до судових експертів певну інформацію, а забезпечити її правильне сприйняття ними, засвоєння та належне використання у професійній діяльності. Для цього мають бути підготовлені відповідні навчально-методичні матеріали, рекомендації, інструкції, які містять конкретні вказівки щодо того, як належить вчинити судовому експерту у тій чи іншій нестандартній ситуації, щоб не допустити скоєння службового правопорушення. Також необхідно організовувати та проводити практикуми із вироблення у судових експертів навичок етичної, сумлінної та відповідальної поведінки;
- по-четверте, посилити роботу із такими важливими чинниками, що впливають на законність і дисциплінованість службової поведінки працівників судово-експертних установ як: психологічний, соціальний та матеріально-фінансовий стан судових експертів. Моніторинг цих критеріїв та надання відповідної підтримки є суттєвим мотивуючим фактором до належної службової діяльності;
- по-п'яте, доручати роботу із проведення профілактичних заходів слід тільки найбільш досвідченим представникам керівного складу судово-експертних установ, які мають необхідні знання та навички, бездоганну репутацію та користуються повагою трудового колективу установи.

8. Акцентовано увагу на тому, що стан законодавчого врегулювання профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ на сьогодні далекий від ідеального, оскільки нормативно-правова основа цієї профілактики наразі не має змістовного, комплексного та послідовного характеру, натомість має досить фрагментарний та поверхневий вигляд. З огляду на зазначене вище, до напрямів вдосконалення відповідного законодавства віднесено необхідність розробки та прийняття:

- «Концепції профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України», в якій необхідно визначити: а) ключові проблеми підтримання режиму законності і службової дисципліни у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ; б) цілі та завдання профілактики;

- Плану заходів щодо виконання положень вказаної вище Концепції, в якому буде визначено суб'єктний склад профілактичної роботи і конкретизовано характер і обсяг завдань, які доручаються кожному із цих суб'єктів;

- примірного порядку чи інструкції щодо організації та здійснення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Цей нормативно-правовий акт має бути міжгалузевим і визначати загальні орієнтири та орієнтири, з яких слід виходити під час підготовки та реалізації відповідної профілактичної діяльності;

- Кодифікованого акту етичних правил судових експертів, проєкт якого на сьогодні існує, втім, досі так і не набув офіційного затвердження. Наголошено, що встановлення етичних правил і контроль за їх дотриманням є важливим інструментом: впливу на службову дисципліну; забезпечення формування культури міжособистісних взаємовідносин (як із керівництвом і колегами, так і з іншими громадянами); зміцнення професійної культури та репутації установ судово-експертної діяльності та їх фахівців. Затвердження Етичного кодексу або загальних правил професійної етики судового експерта дозволить впливати на поведінку представників даної професії через їх морально-етичні цінності та настанови.

9. З метою вдосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України запропоновано:

- встановити лінійно-функціональну організаційно-управлінську структуру механізму профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ, що забезпечить

поєднання: з одного боку централізованої системи управління із персональною відповідальністю лінійних керівників за якість та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів щодо зазначеної профілактики; а з іншого – спеціалізованого, високопрофесійного підходу до вирішення проблем підготовки і здійснення профілактичної роботи;

- покращити реалізацію функціонально-інструментальних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності судових експертів, що забезпечують безпосередню підготовку та реалізацію профілактичної роботи, зокрема: а) зобов'язати керівників досліджуваних установ періодично (наприклад, кожного року, чи раз на декілька років) затверджувати план профілактичної роботи з підпорядкованими працівниками. Крім того доцільно визначити ключові засади (принципи) планування профілактики як-то: актуальність та конкретність, систематичність та системність, реальність та практична доцільність тощо; б) визначити та обрати форми та методи профілактичного впливу;

- переглянути ресурсну складову діяльності судово-експертних установ, зокрема, вбачається доцільним забезпечити їх регулярне забезпечення якісними науково-методичними матеріалами, які мають містити найновіші наукові пропозиції у цій сфері, а також найбільш корисні та актуальні зразки вітчизняного і зарубіжного досвіду щодо здійснення профілактики службових правопорушень;

- вдосконалити систему контролю за діяльністю судово-експертних установ та їх працівників, що, в свою чергу, має передбачати: а) налагодження систематичного та реального контролю за станом профілактичної роботи у досліджуваних сфері. Говорячи про реальність цього контролю мається на увазі те, що він має ґрунтуватися не на формальній перевірці такої ж формальної звітності, а на змістовній оцінці реального стану справ; б) запровадити механізм оцінювання ефективності профілактики службових правопорушень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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.
2. Адміністративне право України. Повний курс: підручник / В. Галуцько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко та ін.; за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Видання четверте. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2021. 656 с.
3. Адміністративне право України. Повний курс: підручник / В. Галуцько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко та ін.; за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Видання третє. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 584 с.
4. Актуальні проблеми та організація попередження правопорушень: фондова лекція для слухачів навч.-наук. ін-ту заоч. навчання Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2014. 38 с.
5. Антикорупційна програма Експертної служби МВС України на 2023–2025 рр. URL: <https://www.ndekcmvs.cn.ua/wp-content/uploads/2023/03/Antykoruptsijna-programa-2023-2025.pdf>
6. Асоціація експертів України / офіційний сайт. URL: <http://aeu.in.ua/%d0%bc%d0%b5%d1%82%d0%b0-%d1%82%d0%b0-%d0%b7%d0%b0%d0%b2%d0%b4%d0%b0%d0%bd%d0%bd%d1%8f/>
7. Бабенко А. М., Борисова О. О., Шаповалова І. О. Принципи права: поняття та класифікація. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. Вип. 3 (44). С. 3–7.
8. Бантишев О. Ф., Рибачук В. І. Відповідальність за злочини у сфері службової діяльності: питання кваліфікації злочинів, передбачених розділом XVII Кримінального кодексу України: навчальний посібник. Київ: Ін Юре, 2003. 116 с.
9. Безпалова О. І., Горбач Д. О. Поняття та структура адміністративно-правового статусу Національної гвардії України. *Форум права*. 2017. № 5. С. 31–38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.

10. Бледних Д. В. Особливості здійснення профілактичної роботи дільничних офіцерів поліції. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України*: зб. наук. пр. / МВС України, Харків. Нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2019. С. 358–359.

11. Бобровник К. Л. Загальноправові принципи кримінально-виконавчого права як фундаментальна першооснова для виправлення та ресоціалізації засуджених, які відбувають покарання у виправних колоніях мінімального рівня безпеки. *Пенітенціарна система України у глобальному вимір*: матеріали II Міжнародного пенітенціарного форуму (м. Рівне, 27 жовтня 2022 р.). Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука. Львів–Торунь: Liha-Pres, 2022. С. 17–20.

12. Бойчук А. Ю. Поняття, причини і ознаки правопорушень: до онтології розуміння. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 1. С. 3–7.

13. Бортник В. А. Адміністративне право України: навчальний посібник. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 222 с.

14. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. Професійна етика: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 252 с.

15. Бущенко П. А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*: матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.) Харків: Нац. ун-т внутр. справ., 2003 С. 14–16.

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

17. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

18. Величко В. В. Економіка підприємства: конспект лекцій. Харків: ХНАМГ, 2004. 114 с. URL: [https://buklib.net/books/32066/#:~:text=3.,4.3\)](https://buklib.net/books/32066/#:~:text=3.,4.3))
19. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть): учебное пособие для юрид. вузов. Харьков: Консум, 2004. 302 с.
20. Ганьба Б. П., Ганьба О. Б. Правопорушення військовослужбовців і працівників державної прикордонної служби України: поняття, класифікація та особливості. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2016. № 2 (14). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n2/16hbpkto.pdf>.
21. Головкин Н. І. Соціальна профілактика правопорушень: навчальний посібник. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2017. 174 с.
22. Голубов С. Г. Метод переконання в діяльності Державтоінспекції МВС України. *Форум права*. 2012. № 4. С. 237–242. URL: <http://arhive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-4/12gcgdmu.pdf>.
23. Григоренко І. А. Зарубіжний досвід протидії службовим зловживанням та корупції в діяльності поліції. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 146–155. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aymvs_2014_1_16
24. Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т., Погріщук Б. В. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 304 с. URL: https://pidru4niki.com/20080215/ekonomika/organizatsiyni_strukturi_upravlinnya_pidpriyemstvovom#30
25. Гринь О. Д. Переконання і примус в праві. Матеріали 76-ї наук. конф. проф.-виклад. складу і наук. працівн. екон.-прав. факультету ОНУ імені І. І. Мечникова (м. Одеса, 24–26 листопада 2021 р.). Одеса: ОЛДІ-ПЛЮС, 2021. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/32055/1/18-21.pdf>
26. Громко В. Я. Загальні ознаки службової особи як спеціального суб'єкта злочину за кримінальним правом України. *Науково-інформаційний*

вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2015. № 11. С. 181–188.

27. Гудков А. Ю. Защита полицейских за рубежом. *Вестник Омского юридического института*. 2011. № 4 (17). С. 20–23.

28. Гузела М., Кацнір В. Зарубіжний досвід організації судово-експертної діяльності в процесі здійснення кримінального переслідування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2018. № 906. С. 129–135. URL: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/sep/18385/21.pdf> (дата звернення: 20.12.2020).

29. Даниленко С. І. Інформаційно-роз'яснювальна робота. *Енциклопедія сучасної України* / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2011. URL: <https://esu.com.ua/article-12484>

30. Дембіцька С. Л. Переконавання як психологічний метод застосування адміністративного примусу. *Право і суспільство*. 2015. № 3. Ч. 3. С. 131–135.

31. Державне управління: навчальний посібник / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; за ред. А. Ф. Мельник. Київ: Знання-Прес, 2003. 343 с. (Вища освіта ХХІ століття).

32. Дмитренко Н. А. Особливості профілактики та попередження окремих груп злочинів у Збройних силах України. *Право та державне управління*. 2019. № 4. С. 101–105.

33. Дудич А. В. Експерт як учасник кримінального провадження: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Одеса, 2017. 21 с.

34. Дуфенюк О. М. Досвід Польщі стосовно участі судового експерта у кримінальному провадженні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2018. Вип. 1. С. 247–248.

35. Експертизи у судовій практиці / за заг. ред. В. Г. Гончаренка. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 388 с.

36. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.

37. Етика / В. А. Малахов, Г. Б. Марушевський, А. А. Субботін, А. М. Єрмоленко, Д. М. Годлевська, В. П. Шибіко, П. І. Косуха, В. С. Лісовий. Енциклопедія Сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2009. URL: <https://esu.com.ua/article-18041>

38. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: навчальний посібник / Л. Е. Жуковська, Є. Г. Борисевич, Є. М. Стрельчук Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 148 с.

39. Завидняк І. О. Позитивний досвід розвинених країн європейського союзу у використанні спеціальних знань під час розслідування злочинів у сфері господарської діяльності. *Теорія та практика судово-експертної діяльності: матеріали VIII Міжвідомчої конференції* (м. Київ, 27 листопада 2019 р.). Київ, 2019. С. 159–163.

40. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.

41. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних 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.

42. Законопроект про судово-експертну діяльність № 6284 від 05.11.2021 / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73154

43. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні: науково-методичні рекомендації /

К. Л. Бугайчук, І. Б. Гончаренко, Ю. О. Михайлова, І. О. Святокум, О. В. Федосова, Д. В. Швець. Харків: Харк. нац. ун-т. внутр. справ. 2016. 120 с.

44. Заяць Р. Я. Зарубіжний досвід діяльності науково-дослідних експертно-криміналістичних установ міністерства внутрішніх справ та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Право*. 2018. Вип. 52 Т. 2. С. 134–138. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/30825>

45. Іванов А. О. Актуальні питання стимулювання праці державних службовців. *Право і безпека*. 2021. № 3 (82). С. 136–143. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.15>.

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

47. Казанчук І. Сутність та значення методу переконання в сфері адміністративно-правової охорони навколишнього природного середовища в Україні. *Věda a perspektivy*. 2023. № 1 (20). С. 122–133. DOI: [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1\(20\)-122-133](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-1(20)-122-133).

48. Кардона Ф. Необхідність та функції кодексів етичної поведінки: посібник належного врядування. 2020. № 8 / Центр з розбудови доброчесності в оборонному секторі. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/8/pdf/BB-GGG-8-ukr.pdf

49. Кікалішвілі М. Методи індивідуальної профілактики корупційних злочинів. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 300–306.

50. Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. Адміністративне право: навчальний посібник. 3-тє вид. Київ: Алерта; ЦУЛ, 2011. 696 с.

51. Ключко І. О. Організаційні засади діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції. *Форум права*. 2017. № 5. С. 169–174. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2017_5_26

52. Ковалів М. Роль та місце профілактики у сфері боротьби з адміністративними проступками. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 865. С. 230–235.

53. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/conv#n27>

54. Комлик В. В. Склад правопорушення: теоретичні підходи та практичні виміри: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2017. 20 с.

55. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/conv#Text>

56. Корнєв О. В. Адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2023. № 1. С. 213–218.

57. Корнєв О. В. Адміністративно-правові форми та методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Європейські перспективи*. 2021. № 4. С. 211–216.

58. Корнєв О. В. Досвід Німеччини щодо профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. *Актуальні проблеми криміналістичного та експертного забезпечення діяльності правоохоронних органів та суду в Україні*: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2021 р.). С. 102–104. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20210528/article/view/korniev

59. Корнєв О. В. Концептуальні засади удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні та прикладні проблеми судової експертизи і криміналістики*: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 вересня 2022 р.). С. 128–130. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_202220930/article/view/korniev

60. Корнєв О. В. Напрямки удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2022. № 3. С. 221–226.

61. Корнєв О. В. Переконання, як метод профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 червня 2023 р.)* / Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків: НДІ ППСН, 2023. С. 12–14.

62. Корнєв О. В. Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2021. № 4. С. 215–220.

63. Корнєв О. В. Шляхи вдосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2020. № 3. С. 242–247.

64. Корнійко С. Адміністративно-правове регулювання судово-експертної діяльності у сфері комп'ютерних технологій у зарубіжних країнах. *Адміністративне право і процес*. 2020. № 3. С. 157–162. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.3.26>

65. Коропецька С. О., Савченко В. А. Перспективні напрями вдосконалення судово-експертної діяльності з урахуванням зарубіжного досвіду. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 4. С. 348–352. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.63>

66. Коротаєв В. М. Порівняльний аналіз адміністративно-правового регулювання експертно-криміналістичного дослідження в зарубіжних країнах. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 115–119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2018_1_24

67. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навчальний посібник. 3-тє вид., змін. й доповн. Тернопіль: Карт-бланш, 2002. 247 с.

68. Кравчук Н., Петровська І. Основні напрямки антикорупційної діяльності в Україні та їх правове регулювання. *Актуальні проблеми правознавства*. 2021. № 2 (26). С. 49–56.

69. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

70. Левченко Н. О. Юридико-психологічна сутність профілактики правопорушень. *Юридична психологія*. 2016. № 2 (19). С. 129–137.

71. Лисейцева В. Г. Використання потенціалу громадянського суспільства України у протидії корупційній злочинності. *Актуальні питання профілактики корупційних проявів у державному секторі безпеки України в сучасних умовах*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 17 червня 2016 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 59–62.

72. Литвин О. В. Адміністративно-правове регулювання статусу державного службовця в Україні: автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.07. Ірпінь. 2009. 20 с.

73. Лопата О. А. Запровадження європейського досвіду до судово-експертної діяльності експертної служби МВС України. *Теорія і практика судової експертизи і криміналістики*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з нагоди 85-річ. д-ра юрид. наук, проф. Н. І. Клименко (м. Київ, 27 лютого 2018 р.). Київ; Маріуполь, 2018. С. 134.

74. Лопата О. А. Поняття і зміст судово-експертної діяльності. *Міжнародний юридичний вісник*. 2016. Вип. 1 (3). С. 45–51.

75. Любимов О. К. Проблемні питання притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 103–107.

76. Майданик Р. А. Локальні акти в цивільному праві України: поняття, природа, класифікація. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 10. С. 78–85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2011_10_15

77. Малиновський В. Я. Державне управління: навчальний посібник. 3-тє вид. переробл. та допов. Київ: Атіка, 2009. 608 с.
78. Марков В. В. До проблеми визначення службової дисципліни працівників ОВС. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1 (60). С. 235–241.
79. Марченко О. М., Томаневич Л. М. Теорія організації: навчальний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 360 с. URL: https://pidru4niki.com/81776/menedzhment/sutnist_organizatsiyi#36
80. Машніцька Н. В. Сутність переконання як методу адміністративної діяльності міліції. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 3 (58). С. 204–211.
81. Менів Л. Д. Адміністративний проступок: поняття, ознаки та особливості прояву в законодавстві про захист прав споживачів. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 299–305.
82. Михайлов В. О. Забезпечення законності та дисципліни в діяльності патрульної поліції: дис. ... д-ра філософії: 081 Право. Дніпро, 2021. 298 с.
83. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: «Крок», 2019. 368 с.
84. Мулик Я. І. Організація підготовки та атестації судових експертів: основні вимоги та обмеження. *Ефективна економіка*. 2021. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2021/107.pdf.
85. Новіков О. В. Публічно-правове забезпечення протидії корупції в умовах регіонального розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2020. 209 с.
86. Олійник О. О. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання судово-експертної діяльності. *Митна справа*. 2013. № 4 (2). С. 270–274. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ms_2013_4%282%29__49
87. Основні принципи трудового права / офіційний сайт Солом'янської районної в м. Києві державної адміністрації. URL: <http://www.solor.gov.ua/info/19/8231>

88. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту: навчальний посібник. Київ: «Кондор», 2008. 664 с. URL: http://megalib.com.ua/content/2508_41_Ponyattya_organizacii.html
89. Островерхова Г. В. Сутність і структура організаційного забезпечення інноваційної діяльності. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»*. Тематичний випуск: *Технічний прогрес і ефективність виробництва*. 2012. № 6. С. 59–67. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/29738/1/45.pdf>
90. Падалка О. Становлення та розвиток діяльності органів поліції Польської республіки. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 187–190.
91. Панасюк О. В. Адміністративно-деліктне право України: теоретичні питання розвитку та реформування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2021. 535 с.
92. Панов М., Харитонов С. Кримінальне правопорушення: поняття та його види. *Право України*. 2021. № 3. С. 27–60.
93. Пасічна І. О. Навчальний посібник з дисципліни «Законотворчість, нормотворчість та правореалізація» для студентів спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Полтава: ПолтНТУ, 2019. 113 с.
94. Петрова І. А., Снігерьев О. П. Формування особистості сучасного судового експерта. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2017. Вип. 17. С. 165–171.
95. Петрова І. А., Спіцина Г. О. До питання формування кодексу поведінки судового експерта. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 2. С. 114–119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2019_2_22
96. Пілюков Ю. Сучасна система державних судово-експертних установ в Україні. Окремі напрями удосконалення їх діяльності. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. Вип. 1 (13). С. 149–154.

97. Піцур М. В. Державний службовець як суб'єкт корупційних правопорушень. *Європейські перспективи*. 2013. № 11. С. 61–66.

98. Полянський А. Юодкайте-Гранскієнс, Габрієлє. Зарубіжний досвід взаємодії судово-експертних установ між собою та з правоохоронними органами й можливості його використання в Україні. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2021. Т. 24. № 2. С. 26–51. DOI: <https://doi.org/10.32353/khrife.2.2021.03>

99. Прийма С. В. Поняття принципу в аспекті співвідношення з суміжними категоріями. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2014. Вип. 28. С. 46–55.

100. Про громадський контроль: Проект Закону України, внесений народними депутатами України Королевською Н. Ю. та Солод Ю. В. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=55101&pf35401=341928>

101. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

102. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

103. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28.04.2021 № 72-21). *Офіційний вісник України*. 2016. № 74. Ст. 2493.

104. Про затвердження Інструкції з організації проведення та оформлення експертних проваджень у підрозділах Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.07.2017 р. № 591. *Офіційний вісник України*. 2017. № 73. Ст. 2254.

105. Про затвердження Інструкції про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних

рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень: Наказ Міністерства юстиції України від 08.10.1998 р. № 53/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98#Text>

106. Про затвердження Положення про Головний експертно-криміналістичний центр Державної прикордонної служби України: Наказ адміністрації Державної прикордонної служби України від 11.08.2010 р. № 617. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0770-10#Text>

107. Про затвердження Положення про Експертно-кваліфікаційну комісію МВС та порядок проведення атестації судових експертів Експертної служби МВС: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 21.09.2020 р. № 675. *Офіційний вісник України*. 2021. № 5. Ст. 293.

108. Про затвердження Положення про експертно-кваліфікаційну комісію Служби безпеки України та атестацію судових експертів: Наказ Центрального управління Служби безпеки України від 24.12.2014 р. № 855. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0044-15#Text>

109. Про затвердження Положення про Експертно-кваліфікаційну комісію та атестацію судових експертів Державної прикордонної служби України: Наказ адміністрації Державної прикордонної служби України від 23.11.2010 р. № 891. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1246-10#Text>

110. Про затвердження Положення про Експертну службу Міністерства внутрішніх справ України: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 06.11.2015 р. № 1390/27835. *Офіційний вісник України*. 2015. № 92. Ст. 3149.

111. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 р. № 878. *Офіційний вісник України*. 2015. № 89. Ст. 2972.

112. Про затвердження Положення про Міністерство охорони здоров'я України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р. № 267. *Офіційний вісник України*. 2015. № 38. Ст. 1141.

113. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 р. № 228. *Офіційний вісник України*. 2014. № 54. Ст. 1455.

114. Про затвердження Положення про профілактику правопорушень, пов'язаних із здійсненням службової діяльності працівниками Державної міграційної служби України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.05.2012 р. № 452. *Офіційний вісник України*. 2012. № 48. Ст. 1895.

115. Про затвердження Положення про профілактику правопорушень, пов'язаних із здійсненням службової діяльності працівниками митної служби України: Наказ Державної митної служби України від 24.05.2004 р. № 380. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0875-04#Text>

116. Про затвердження Положення про Центральну експертно-кваліфікаційну комісію при Міністерстві юстиції України та атестацію судових експертів: Наказ Міністерства юстиції України від 03.03.2015 р. № 301/5. *Офіційний вісник України*. 2015. № 17. Ст. 468.

117. Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад директорів науково-дослідних установ судових експертиз Міністерства юстиції України: Наказ Міністерства юстиції України від 28.05.2020 р. № 1793/5. *Офіційний вісник України*. 2020. № 43. Ст. 1407.

118. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

119. Про профілактику злочинності: Проект Закону України. URL: http://static.rada.gov.ua/osmir/tables/11_99/TABL09240002.html

120. Про профілактику правопорушень: Проект Закону України від 29.12.2009 р. / сайт Територіально управління Державної судової адміністрації України в Чернівецькій області. URL: <https://cv.court.gov.ua/tu26/6/2358/>

121. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 р. № 2229-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 382.

122. Про судово-експертну діяльність: Проект Закону України, внесений Кабінетом Міністрів України. 2021. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/JI06361A?an=3&ed=202>

123. Про судову експертизу та самоврядування судових експертів: Проект Закону України від 03.04.2018 № 8223 / Внесений народним депутатом України І. О. Лапіним (посв. № 237). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6CF00A?an=3>

124. Про судову експертизу: Закон України від 25.02.1994 р. № 4038-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12/conv#n13>

125. Про судову практику у справах про хабарництво: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02#Text>

126. Профілактика злочинів: підручник / О. М. Джужа, В. В. Василевич, О. Ф. Гіда та ін.; за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. О. М. Джужи. Київ: Атіка, 2011. 720 с. URL: https://pidru4niki.com/1299101049607/pravo/rivni_vidi_metodi_formi_profilaktichn_oyi_diyalnosti

127. Пчеліна О. В. Поняття злочинів у сфері службової діяльності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 86–89.

128. Радзівілл О. А. Загальноправові принципи як джерела міжнародного економічного права. *Юридична наука*. 2014. № 2. С. 54–66.

129. Рижко В. А. Концепція. Енциклопедія сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2014. URL: <https://esu.com.ua/article-3256>

130. Розов В. І. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 160 с. URL:

https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna_pidgotovka_spivrobitnikiv_pravoohoronnih_organiv

131. Романенко Л. М. Розвиток організації судово-експертної діяльності в Україні з урахуванням досвіду деяких зарубіжних країн. *Право та управління*. 2012. № 1. С. 444–452.

132. Сабадаш І. В. Адміністративно-правовий статус судових експертів, які не є працівниками державних спеціалізованих установ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків. 2018. 26 с.

133. Савенко М. Д. Принципи Конституції. *Наукові записки. Юридичні науки*. 2016. Т. 53. С. 13–16.

134. Савчин М. Конституційні принципи та їх інтерпретація. *Право України*. 2017. № 7. С. 30–38.

135. Самбор М. А. Правопорушення та проступок: до питання співвідношення понять в умовах розвитку законодавства про адміністративні та кримінальні правопорушення. *Юридична наука*. 2013. № 8. С. 39–48.

136. Самофалов Л. П., Самофалов О. Л. Теоретичні аспекти знань про склад правопорушення та їх практичне значення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 56–60.

137. Сєдова Н. А. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Здоров'я та суспільство: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 5 листопада 2020 р.)*. Кропивницький, 2020. С. 12–19.

138. Система забезпечення судово-експертної діяльності в державах – членах НАТО: наук.-практ. огляд / С. О. Любченко, Ю. Ю. Нізовцев, О. А. Парфило; за заг. ред. О. А. Парфила; СБУ; Укр. НДІ спец. техніки та суд. експертиз. Київ: АртЕк, 2015. 56 с.

139. Сіроха Д. І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 174–184. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2016_31_15

140. Словник іншомовних слів / уклад. С. М. Морозов, Л. М. Шкарапути. Київ: Наукова думка, 2000. 680 с.
141. Словник української мови: в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін.; ред. тому: А. А. Бурячок, П. П. Доценко. Київ: Наукова думка, 1973. Т. 4: І–М. 840 с.
142. Словник української мови: в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ: Наукова думка, 1976. Т. 7: Поїхати–Приробляти. 723 с.
143. Снісар О. М. Роль громадських організацій у профілактиці корупційних правопорушень у державному секторі. Проблеми здійснення громадського контролю. *Актуальні питання профілактики корупційних проявів у державному секторі безпеки України в сучасних умовах*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 17 червня 2016 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 85–87.
144. Сплавська О. В., Панькевич В. М. Правова регламентація професійної етики судового експерта. *Криміналістичний вісник*. 2018. № 30 (2). С. 7–14. URL: <https://doi.org/10.37025/1992-4437/2018-30-2-7>
145. Стародубов І. В. Загальна характеристика адміністративно-правового статусу експерта. *Форум права*. 2012. № 3. С. 723–727. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12civpce.pdf>
146. Статут Хмельницького обласного бюро судово-медичної експертизи. URL: <https://km-oblrada.gov.ua/wp-content/uploads/2019/10/statut-sudmedekspert.pdf>
147. Теорія держави та права: навчальний посібник / 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.
148. Ткач В. Корупція серед державних службовців: реалії, шляхи подолання. URL: <https://podil.kyivcity.gov.ua/content/korupciya-sered-derzhavnyh-sluzhbovciv-realii-shlyahy-podolannya.html>

149. Тополевський Р. Б., Федіна Н. В. Теорія держави і права: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 268 с.

150. Тополь Ю. О. Джерело та форма права: поняття, зміст, проблема співвідношення. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1. С. 145–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_18

151. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / ратифікована із заявою Законом України № 1678-VII від 16.09.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

152. Угровецький О. П. Регламентация правового статусу судового експерта в адміністративному судочинстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2017. Вип. 45. Т. 3. С. 229–234.

153. Федоренко В. Л., Андреев В. О. Присяга судового експерта та присяги державного службовця в Україні: порівняльно-правовий аналіз. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2019. № 2 (4). С. 59–72.

154. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2017. 42 с.

155. Філіпенко Н. Є. Кримінологічна діяльність судово-експертних установ України: монографія. Харків, 2020. 392 с.

156. Філіпенко Н. Є., Угровецький О. П., Шарапова О. В. Теоретичні основи експертної профілактики: поняття та завдання. *Теорія та практика судової експертизи та криміналістики*. 2019. № 20. С. 151–162.

157. Філоненко Р. Демократизація українського суспільства засаднича складова входження України до простору Європи. *Віче*. 2011. № 2. С. 9–12.

158. Філософія: підручник. 5-е вид. / С. П. Щерба, О. А. Заглада. Київ: Кондор, 2011. 548 с. URL: https://pidru4niki.com/14491114/filosofiya/zmist_forma

159. Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

160. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv#n1535>

161. Чумак В. В. Зарубіжний досвід організації діяльності судово-експертних установ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4 (91). С. 235–244. DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.4.22>.

162. Шаганенко П. І. Поняття організаційного забезпечення діяльності органів прокуратури. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 4. С. 144–147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_4_33

163. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 305–310.

164. Щерба С. П., Заглада О. А. Філософія: підручник. 5-е вид. / С. П. Щерба, О. А. Заглада. Київ: Кондор, 2011. 548 с.

165. Юодкайте-Гранскіене Г. Коротка презентація судово-експертної наукової системи Литви. *Ароцкерівські читання: зб. мат-лів міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річ. від дня народж. видат. вчен.-криміналіста, д-ра юрид. наук, проф. Л. Ю. Ароцкера (м. Полтава, 25 травня 2017 р.)*. Харків, 2017. С. 31.

166. Юридична відповідальність за службові правопорушення. URL: https://dnipr.kyivcity.gov.ua/files/upr_yust_yur_vidpovid_za_pravoporushen.pdf

167. Юридична енциклопедія: в 6 т. Т. 4: Н–П / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: «Укр. Енцикл», 2003. 736 с.

168. Янюк Н. В. Нові підходи у визначенні понять «посадова особа» і «службова особа». *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. Вип. 19. С. 239–242.

169. Ярмиш Н. М. Про співвідношення юридичних понять «службова особа» та «посадова особа». С. 130–132. URL: <https://conference.nau.edu.ua/index.php/TL/ISC/paper/download/2792/1967&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>

170. Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131–138.

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Корнєв О. В. Шляхи вдосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2020. № 3. С. 242–247.

2. Корнєв О. В. Адміністративно-правові форми та методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Європейські перспективи*. 2021. № 4. С. 211–216.

3. Корнєв О. В. Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2021. № 4. С. 215–220.

4. Корнєв О. В. Напрямки удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Наше право*. 2022. № 3. С. 221–226.

5. Корнєв О. В. Адміністративно-правовий статус суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Право UA*. 2023. № 1. С. 213–218.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Корнєв О. В. Переконання, як метод профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 червня 2023 р.)* / Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків: НДІ ППСН. С. 12–14.

7. Корнєв О. В. Досвід Німеччини щодо профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ. *Актуальні проблеми криміналістичного та експертного забезпечення діяльності правоохоронних органів та суду в Україні*: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2021 р.). С. 102–104. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20210528/article/view/korniev

8. Корнєв О. В. Концептуальні засади удосконалення національного законодавства, яке регламентує профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. *Теоретичні та прикладні проблеми судової експертизи і криміналістики*: тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 вересня 2022 р.). С. 128–130. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_202220930/article/view/korniev

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України

Олександр МУЗИЧУК

«12» липня 2023 р.

А К Т

впровадження результатів дисертаційного дослідження Корнєва Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право» у науково-дослідну діяльність Харківського національного університету внутрішніх справ

Комісія в складі:

1. Невядовського В.О. – доктора юридичних наук, доцента, ученого секретаря секретаріату Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ (голова).
2. Шатрави С.О. – доктора юридичних наук, професора, завідувача науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ.
3. Абламського С.Є. – кандидата юридичних наук, доцента, начальника відділу організації наукової діяльності та захисту інтелектуальної власності Харківського національного університету внутрішніх справ.

цим актом засвідчує, що результати дисертаційного дослідження Корнєва Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі

спеціальності 081 «Право» використовуються у наукових дослідженнях Харківського національного університету внутрішніх справ.

Зокрема при: 1) встановлені видів службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності; 2) визначені особливостей профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; 3) характеристики адміністративно-правового статусу суб'єктів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; 4) систематизації адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; 5) розробці пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення національного законодавства.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Корнева Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» в науково-дослідну діяльність Харківського національного університету внутрішніх справ забезпечило розширення науково-методичного інструментарію дослідження нормативно-правових актів та їх проєктів з питань профілактики службових правопорушень.

Члени комісії

Владислав НЕВЯДОВСЬКИЙ

Сергій ШАТРАВА

Сергій АБЛАМСЬКИЙ

ДІПИС ЗАСВІДЧУЮ
відділ документування службової
діяльності ХНУВС
12.04.2023р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор



«26» липня 2023 р.

**АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Комісія у складі:

декан факультету № 5 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент **Віктор Василенко** (голова);

декан факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук **Геннадій Звірянський**;

начальник навчально-методичного відділу Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук **Ірина Рязанцева**

склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Корнева Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право» використовуються в освітньому процесі Харківського національного університету внутрішніх справ під час підготовки підручників, навчальних посібників, лекцій та науково-методичних матеріалів із дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Публічне адміністрування», «Судові та правоохоронні органи України», «Основи адміністративно-юрисдикційної діяльності» та інших дисциплін адміністративно-правового характеру.

Внесені автором до зазначених лекційних матеріалів доповнення підготовлені на достатньому теоретичному та методичному рівні та ґрунтуються на результатах проведеного автором глибокого дослідження

чинного законодавства, практики профілактики службових правопорушень в професійній діяльності, у зв'язку з чим можуть бути впроваджені в освітній процес Харківського національного університету внутрішніх справ, а також використані у науково-дослідній роботі слухачів, студентів та курсантів.

Члени комісії:



Віктор ВАСИЛЕНКО

Геннадій ЗВІРЯНСЬКИЙ

Ірина РЯЗАНЦЕВА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Науково-дослідного
інституту публічної політики і
соціальних наук
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник



М. В. Завальний

2023 р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Корнєва Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення
профілактики службових правопорушень в професійній діяльності
працівників судово-експертних установ України» поданого на здобуття
ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право»
у правотворчу діяльність Науково-дослідного інституту публічної
політики і соціальних наук**

Комісія у складі:

голова - директор Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук, доктор юридичних наук, старший науковий співробітник Завальний Михайло Володимирович;

члени комісії:

- заступник директора Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Голубов Артем Євгенович;
- вчений секретар Науково-дослідного інституту публічної політики і соціальних наук, доктор юридичних наук, професор Кухарев Олександр Євгенович,

Повідомляємо спеціалізованій вченій раді, що результати дисертації Корнєва Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право» спрямовані на: визначення видів службових правопорушень як об'єкта профілактичної діяльності; розкриття особливостей профілактичної діяльності службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; встановлення мети, принципів та напрямків профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України та інші використовуються Науково-дослідним

інститутом публічної політики і соціальних наук під час розробки пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення національного законодавства.

Пропозиції Корнева Олексія Васильовича щодо удосконалення адміністративного законодавства, яке регулює профілактику службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України взято за основу для підготовки відповідних пропозицій та зауважень до національного законодавства.

Результати дисертаційного дослідження Корнева Олексія Васильовича «Адміністративно-правове забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України» поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право» мають необхідний теоретичний рівень та практичну спрямованість, сприятимуть підвищенню якості національного законодавства.

Члени комісії:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'А. Є. Голубов', is written over two horizontal lines.

А. Є. Голубов

О. Є. Кухарєв