

УДК 349.2:351.74(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2025.2.08>**ДЕНИС ЄВГЕНІЙОВИЧ ЖЕРЕБЦОВ,**доктор філософії за спеціальністю 081 «Право»,
Харківський національний університет внутрішніх справ; <https://orcid.org/0009-0008-4241-1621>,

e-mail: dns77@ukr.net

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У ДЕРЖАВНОМУ БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Розглянуто систему принципів проходження служби в Державному бюро розслідувань. Відзначено, що проходження служби в цьому відомстві, як і в інших правоохоронних органах, ґрунтується на системі принципів. Принципи є вихідними положеннями, що лежать в основі проходження служби, концентровано відображають закономірності відповідних суспільних відносин і пронизують увесь механізм правового регулювання, визначаючи організаційну структуру соціальних зв'язків у Державному бюро розслідувань.

Вивчено наукові погляди щодо переліку принципів проходження державної служби та служби у правоохоронних органах. Проаналізовано національне законодавство, яке закріплює принципи державної служби, а також засади організації та діяльності Державного бюро розслідувань. Звернено увагу на відсутність єдності в підходах учених до визначення кола принципів проходження державної служби та служби у правоохоронних органах, а також на розбіжності між законами України «Про державну службу» та «Про Державне бюро розслідувань» у переліках відповідних принципів.

Обґрунтовано, що принципи проходження служби в Державному бюро розслідувань можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних принципів належать: принцип верховенства права; принцип законності; принцип справедливості; принцип рівності; принцип гласності. Спеціальні принципи включають: принцип добровільного залучення до служби; принцип заборони примушення до виконання обов'язків, не передбачених контрактом і посадовою інструкцією; принцип позапартійності; принцип патріотизму; принцип неупередженості; принцип забезпечення справедливих, безпечних і здорових умов несення служби; принцип незалежності; принцип професійності й ефективності; принцип доброчесності; принцип особистої безпеки та соціального захисту; принцип персональної відповідальності та невідворотності покарання; принцип єдиноначальності. Розглянуто зміст кожного з наведених принципів і надано рекомендації щодо вдосконалення відповідного національного законодавства.

Ключові слова: принцип, правове регулювання, проходження служби, працівник, правоохоронні органи, служба, праця, Державне бюро розслідувань.

Оригінальна стаття

ВСТУП. Проходження служби в Державному бюро розслідувань, як і в будь-якій іншій правоохоронній установі, ґрунтується на системі принципів. Принципи становлять вихідні положення, що лежать в основі організації служби, концентровано відображають закономірності суспільних відносин у сфері правоохоронної діяльності та пронизують увесь механізм правового регулювання, формуючи організаційну структуру соціальних зв'язків у межах діяльності Державного бюро розслідувань. У цьому контексті визначення системи принципів проходження служби в зазначеній установі є надзвичайно актуальним напрямом розбудови цього правоохоронного органу.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Метою статті є визначення системи принципів проходження служби в Державному бюро роз-

слідувань. Основні завдання дослідження полягають у такому: вивчити наукові підходи до визначення переліку принципів проходження державної служби та служби у правоохоронних органах; проаналізувати національне законодавство, яке закріплює принципи державної служби, а також засади організації та діяльності Державного бюро розслідувань.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. Методологічною основою дослідження стали загальнонаукові та спеціально-наукові методи, застосування яких зумовлено метою й завданнями дослідження, а також потребою інтеграції досягнень юридичної науки в національне законодавство. У межах статті використано такі методи: формально-логічний, порівняльно-правовий та системно-структурний. Застосування зазначених методів у сукупності забезпечило

цілісність і комплексність наукового аналізу. Кожен із методів був задіяний на відповідному етапі дослідження. Таким чином, методологія дослідження є логічно послідовною, обґрунтованою та збалансованою.

Дослідження базується на наукових працях вітчизняних правознавців, а також на аналізі норм Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про державну службу» та «Про Державне бюро розслідувань», а також постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань».

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. У юридичній літературі та національному законодавстві простежуються неоднакові підходи до визначення кола принципів проходження державної служби та служби у правоохоронних органах. Так, К. О. Сіренко (2014, с. 208) основними принципами побудови і функціонування державної служби в органах прокуратури України вважає: 1) законність; 2) пріоритет прав і свобод людини і громадянина, їхня безпосередня дія, обов'язковість їх визнання, дотримання і захисту; 3) рівний доступ громадян України, що володіють державною мовою, до служби в органах прокуратури і рівні умови її проходження незалежно від статі, раси, національності, походження, майнового стану, місця проживання, релігійних переконань, належності до громадських об'єднань, а також від інших обставин, не пов'язаних із професійними і діловими якостями співробітника органів прокуратури; 4) професіоналізм і компетентність; 5) стабільність державної служби в органах і установах прокуратури; 6) доступність інформації про проходження служби в органах прокуратури; 7) взаємодія із громадськими об'єднаннями і громадянами; 8) захищеність працівників прокуратури від неправомірного втручання в їхню професійну службову діяльність.

В. В. Костик (2024) класифікує принципи проходження публічної служби на загальні та спеціальні. Зокрема, науковець зазначає, що загальні принципи проходження публічної служби – законність, рівність і професіоналізм – є основоположними засадами, які забезпечують справедливість, ефективність і законність у діяльності державних службовців. Вони сприяють формуванню високопрофесійного державного апарату, здатного якісно виконувати свої функції та забезпечувати потреби суспільства. Спеціальні принципи проходження публічної служби – відкритість

і прозорість, підзвітність та етичність – забезпечують високий рівень відповідальності й довіри до державних службовців. Вони сприяють формуванню ефективної та доброчесної державної служби, яка відповідає очікуванням і потребам громадськості, забезпечуючи справедливе й прозоре виконання державних функцій.

У статті 4 Закону України «Про державну службу» закріплено перелік принципів державної служби. Встановлено, що державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів: 1) верховенства права – забезпечення пріоритету прав і свобод людини та громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст і спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави; 2) законності – обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України; 3) професіоналізму – компетентне, об'єктивне й неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, англійською мовою, а також мовою корінних народів або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону; 4) патріотизму – відданість і вірне служіння Українському народові; 5) доброчесності – спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів і відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень; 6) ефективності – раціональне й результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики; 7) забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження; 8) політичної неупередженості – недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків; 9) прозорості – відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України; 10) стабільності – призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін

політичного керівництва держави та державних органів¹.

Закон України «Про Державне бюро розслідувань» у ст. 3 закріплює основні засади організації та діяльності цього органу, серед яких: 1) верховенство права, відповідно до якого людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; 2) законність; 3) справедливість; 4) неупередженість; 5) незалежність і персональна відповідальність кожного працівника Державного бюро розслідувань; 6) відкритість і прозорість діяльності Державного бюро розслідувань для суспільства й демократичного цивільного контролю, підзвітності та підконтрольності визначеним законом державним органам. Державне бюро розслідувань діє гласно тією мірою, що не порушує права і свободи людини та громадянина, не суперечить вимогам кримінального процесуального законодавства та законодавства про державну таємницю; 7) політична нейтральність і позапартійність. Використання Державного бюро розслідувань у партійних, групових чи особистих інтересах не допускається. Діяльність політичних партій у Державному бюро розслідувань забороняється; 8) єдиноначальність у реалізації повноважень Державного бюро розслідувань. Принцип єдиноначальності не заперечує принципу процесуальної самостійності слідчого органу Державного бюро розслідувань².

Усвідомлюючи відсутність єдності в підходах науковців до визначення кола принципів проходження державної служби та служби у правоохоронних органах, що зумовлено різними науковими позиціями, водночас викликає подив наявна відмінність у положеннях Закону України «Про державну службу» та Закону України «Про Державне бюро розслідувань», тобто в нормативно-правових актах, які регламентують проходження служби в державних органах.

Вважаємо, що передусім доцільно скористатися висловленою в юридичній літературі

пропозицією щодо класифікації принципів проходження публічної служби та поділити принципи проходження служби в Державному бюро розслідувань на загальні та спеціальні. До загальних принципів слід віднести ті основоположні засади, які лежать в основі функціонування суспільства та держави, а отже, і в основі проходження служби в Державному бюро розслідувань. До таких принципів належать: 1) принцип верховенства права; 2) принцип законності; 3) принцип справедливості; 4) принцип рівності; 5) принцип гласності. Спеціальні принципи – це ті, на яких безпосередньо ґрунтується проходження державної служби, служби у правоохоронних органах, зокрема й у Державному бюро розслідувань.

Дослідження спеціальних принципів доцільно розпочати з *принципу добровільного залучення до служби*. Так, громадянин України при вступі на службу до Державного бюро розслідувань керується власними інтересами та вільним вибором застосування своєї здатності до праці, що гарантується ст. 43 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

О. І. Процевський (2014, с. 51), коментуючи ст. 43 Конституції України, зазначав: «Тут увага акцентується на праці як людській якості, якою людина володіє і може вільно нею розпоряджатися, тобто вільно обирати собі рід роботи, професію, спеціальність. Воля, свобода в цьому контексті розглядається як одна з функцій людської психіки, яка полягає насамперед у владі громадянина над собою, керуванні своїми діями та свідомому регулюванні своєї поведінки при виборі роботи. Тому виключається будь-яке політичне чи економічне гноблення, утиск та обмеження з боку роботодавця».

На думку О. О. Коваленко (2015, с. 94), «не можна не відмітити, що сучасне конституційне визначення права на працю взагалі відійшло від будь-яких зобов'язуючих приписів. Воно не тільки не містить положень про обов'язки будь-кого працювати, але й не згадує про чийсь обов'язок надати роботу громадянину, який би це право забажав реалізувати. Відповідно до такого визначення права на працю за Конституцією України у ст. 43 правові

¹ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 25.03.2025).

² Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

³ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.03.2025).

форми його реалізації можуть бути різними. Це можуть бути: трудовий договір, цивільно-правові договори підряду, надання послуг тощо, зайняття підприємницькою або індивідуальною трудовою діяльністю та інші». Тож формою реалізації права на працю є служба в Державному бюро розслідувань.

Принцип добровільного залучення до служби є похідним від принципу свободи трудового договору. У юридичній літературі принцип свободи трудового договору визнається центральним положенням сучасного трудового права. Він означає, що будь-яка фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір із роботодавцем, а працівник за власним бажанням може розірвати його (Мельник, 2014, с. 35).

Таким чином, принцип добровільного залучення до служби полягає в тому, що громадянин України приймається на службу до Державного бюро розслідувань на підставі вільного вибору, без будь-якого примушення чи обов'язку у проходженні такої служби. Свідчення цього є абз. 1 ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»: на службу до Державного бюро розслідувань приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки¹.

Крім цього, працівник Державного бюро розслідувань може в будь-який час звільнитися за власним бажанням, що впливає з норм спеціального законодавства. Так, відповідно до п. 113 Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 743, «...з ініціативи особи рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань контракт може бути розірвано достроково у випадках, передбачених підпунктами 1, 3, 5, 7, 10, 12 пункту 107 цього Положення»².

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025)

² Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від

Принцип заборони примушення до виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією. Цей принцип є похідним від такого галузевого принципу трудового права, як принцип заборони примусової праці. Так, К. Ю. Мельник (2014, с. 35) зазначає, що «принцип заборони примусової праці означає недопущення залучення до праці під загрозою застосування покарання чи насильницького впливу або без згоди працівника, якщо така праця не була передбачена трудовим договором». На думку В. О. Кучера (2017, с. 39), «принцип заборони примусової праці закріплено на конституційному рівні. Відповідно до ст. 43 Конституції України, використання примусової праці забороняється. Заборонений будь-який вплив на особу шляхом примусу з метою примусити її виконувати роботу, в тому числі: для покращення трудової дисципліни; для покарання, наприклад, за участь у страйку; для покращення виробничих показників та потреб економічного розвитку; як міра дискримінації за віросповідання, расовою, соціальною, національною та іншими ознаками».

Указаний принцип витікає, передусім, з норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Так, відповідно до ст. 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором³. Частина 1 ст. 32 КЗпП України передбачає, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством⁴.

Норму, що відповідає нормі ч. 1 ст. 32 КЗпП України, закріплено і у спеціальному законодавстві. Так, відповідно до ч. 2 ст. 14-3 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», особи рядового і начальницького

05.08.2020 № 743 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-п> (дата звернення: 25.03.2025).

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.03.2025).

⁴ Там само.

складу можуть бути переведені в системі Державного бюро розслідувань, зокрема з територіального управління до центрального апарату, за їхньою згодою без обов'язкового проведення конкурсу на іншу нижчу або рівнозначну вакантну або тимчасово вакантну посаду, за умови їх відповідності кваліфікаційним вимогам та критеріям професійної придатності для відповідної посади¹.

Отже, вважаємо доцільним закріпити у ст. 14-3 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» норму, що відповідає б положенням ст. 31 КЗпП України, а саме: «Керівник не має права вимагати від особи рядового і начальницького складу виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією».

Принцип позапартійності. У національному законодавстві та юридичній науці використовуються терміни, які певною мірою є схожими за змістом: «позапартійність», «політична нейтральність», «політична неупередженість». Аналіз їхньої правової природи та змістового наповнення дає підстави стверджувати, що найбільш суворою є категорія «позапартійність», яка передбачає беззаперечну вимогу – відсутність членства в політичних партіях. Що ж до понять «політична нейтральність» і «політична неупередженість», то, як зазначає С. В. Ківалов (2012, с. 12), «і політична нейтральність, і політична неупередженість дозволяють особі бути членом політичної партії, але не дозволяють проявляти свою політичну приналежність під час виконання службових обов'язків». Подібну позицію висловлює й М. Свірін (2014, с. 155). На його думку, поняття «політична нейтральність» і «політична неупередженість» не забороняють членство в політичних партіях і політичних рухах, а висувають вимоги щодо утримання від демонстрації політичних поглядів, політичних уподобань, особливого ставлення до політичних партій під час виконання своїх службових обов'язків.

Частина 2 ст. 15 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та п. 35 Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань передбачають, що працівники Державного бюро розслідувань не ма-

ють права бути членами і брати участь у створенні чи діяльності політичних партій.

Враховуючи наведене, доцільно акцентувати увагу саме на принципі позапартійності, що має застосовуватися до працівників Державного бюро розслідувань. Цей принцип означає, що такі працівники не можуть бути членами політичних партій, що унеможливорює вплив політичних сил на здійснення ними службової діяльності. Крім цього, принцип позапартійності проявляється в недопущенні впливу особистих політичних переконань працівника на його службові дії та рішення, в утриманні від демонстрації прихильності до будь-яких політичних сил, а також у недопущенні вираження власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків.

Принцип патріотизму. Військова агресія з боку росії зумовила суттєвий перегляд засад побудови держави, життя суспільства, проходження державної служби тощо. На перший план почали виходити положення, суть яких полягає у відданості громадянина України своєму народові, невіддільності його інтересів від інтересів держави, готовності пожертвувати особистими інтересами, а в разі потреби – навіть життям заради Батьківщини, гордості за належність до громадянства України, до української мови та культури. Усе вищезазначене становить зміст категорії «патріотизм».

У словниковій літературі слово «патріотизм» тлумачиться як: «патріотизм (грец. *πατριώτης* – земляк, грец. *πατρίς* та лат. *patria* – батьківщина) – громадянське почуття, змістом якого є любов до Батьківщини і готовність жертвувати своїми інтересами заради неї, відданість своєму народові, гордість за надбання національної культури, особливе емоційне переживання своєї приналежності до країни, мови, історії, традицій, готовність діяти в інтересах вітчизни та постати на її захист у разі необхідності»²; «патріотизм – це любов до батьківщини, відповідальність за її долю і готовність служити її інтересам, а в разі потреби самовіддано боронити здобутки свого народу; соціально-політичний і моральний принцип, що в загальній формі виражає вищезазначені почуття та емоційні стани» (Шинкарук та ін., 2002, с. 471).

М. Ю. Веселов, А. В. Гуржій та А. А. Полтавець (2024, с. 74) зазначають, що «завдяки позитивному праву патріотизм з суто морально-етичної категорії перетворюється на правову

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

² Патріотизм // Вікіпедія : віл. енцикл. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Патріотизм> (дата звернення: 25.03.2025).

категорію, принцип у діяльності посадових (службових) осіб, який означає не лише суб'єктивне почуття відданості державі, а й конкретні дії, спрямовані на підтримання і захист національних цінностей та інтересів. Правова дійсність щодо втілення принципу патріотизму у діяльності зазначеної категорії осіб становить цілісний комплекс правових норм, правових явищ і процесів, які визначають та об'єктивують певні вимоги до поведінки посадових (службових) осіб, обмеження, обумовлені їх публічним статусом, а також встановлюють правові підстави для юридичної відповідальності за їх порушення чи заохочення – за сумлінне та самовіддане виконання посадових (службових) обов'язків виключно в інтересах Українського народу та Української держави».

Сьогодні працівники Державного бюро розслідувань передусім повинні керуватися принципом патріотизму у своїй професійній діяльності, оскільки вони є представниками держави, що перебуває у стані війни. Вони мають бути готовими пожертвувати особистими інтересами, а в разі необхідності – навіть життям заради захисту інтересів України. Працівники Державного бюро розслідувань повинні відчувати гордість за свою належність до громадянства України, активно використовувати українську мову як у службовій діяльності, так і в повсякденному житті, сприяти поширенню та утвердженню української культури. Усе це є запорукою ефективного виконання ними службових обов'язків в інтересах Української держави та Українського народу, якому вони покликані служити.

Принцип неупередженості. Кожна людина має власні інтереси і, природно, керується ними у своїй поведінці. Водночас від працівника правоохоронного органу вимагається неупередженість, тобто безсторонність, що проявляється у рівній віддаленості як від інтересів сторін конфлікту, так і від власних інтересів під час вирішення справи. Як зазначає Р. Ципеліус (2000, с. 207), «зادля того, аби бути неупередженим, суддя не повинен ані безпосередньо, ані опосередковано бути пов'язаним з інтересами тих, чию долю він вирішує, крім того, він не повинен зазнавати впливів, що можуть зашкодити його нейтральності».

У юридичній літературі виокремлюють два аспекти неупередженості: суб'єктивний та об'єктивний, або внутрішній та зовнішній. Так, А. В. Левенець та О. М. Садовська (2021, с. 28) зауважують: «Неупередженість судді має два прояви: суб'єктивну, яка полягає у відсутності внутрішньої зацікавленості чи перепон об'єктивно вершити правосуддя, та об'єктивну, яку

можна визначити як відсутність зовнішніх факторів, здатних здійснювати вплив чи тиск на суддю при розгляді ним справи». На думку С. В. Прийми (2015, с. 82), «вимога неупередженості наповнюється змістом через два своїх аспекти: 1) зовнішній, який полягає в тому, що інтерпретатор має залишатися осторонь будь-яких подій і впливів, що можуть змінити його ставлення до норми, яку він тлумачить або має тлумачити; 2) внутрішній, що має прояв у тому, що інтерпретатор повинен вести постійну боротьбу з власними емоціями, уподобаннями, настроями, переконаннями, звичками тощо. Водночас цей поділ слід визнати умовним, адже дуже часто саме зовнішні фактори формують суб'єктивне ставлення інтерпретатора до певних явищ навколишньої дійсності». Т. А. Цувіна (2015, с. 107) вважає, що «суб'єктивна неупередженість пов'язана із особою судді, з його особистими переконаннями. З цього боку судді повинні бути вільними від особистого упередженого ставлення до сторін. Об'єктивна неупередженість стосується структурних питань організації складу суду та полягає у відсутності будь-яких законних сумнівів у тому, що її забезпечено і гарантовано судом. Для перевірки на об'єктивну неупередженість слід визначити, чи є факти, які не залежать від поведінки судді, що можуть змусити сумніватися в його неупередженості. Йдеться про ту довіру, яку суди в демократичному суспільстві повинні апріорно викликати в учасників процесу».

Таким чином, принцип неупередженості в діяльності працівників Державного бюро розслідувань має виявлятися: по-перше, у перевазі інтересів служби та засад справедливості над інтересами й амбіціями працівника під час виконання ним посадових обов'язків; по-друге, у зайнятті працівником нейтральної, безсторонньої позиції щодо сторін справи, що перебуває в його провадженні; по-третє, в утриманні осторонь від будь-яких подій та заходів, що можуть вплинути на об'єктивність дій працівника.

Принцип забезпечення справедливих, безпечних і здорових умов несення служби. Цей принцип є похідним від такого принципу трудового права, як принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці й відпочинку. Як зазначає К. Ю. Мельник (2014, с. 39), «принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку полягає в тому, що робота на підставі трудового договору повинна здійснюватися в належних, безпечних і здорових умовах та своєчасно і в повному обсязі оплачуватися, забезпечуючи гідне

людини існування для неї самої та її сім'ї, а також повинен забезпечуватися відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових, неробочих днів та оплачуваної щорічної відпустки».

Цей принцип знайшов своє відображення насамперед у Конституції України, ч. 4 ст. 43 якої передбачає, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю, відповідно до ч. 7 ст. 43 Конституції України, захищається законом. Крім того, ст. 45 Основного Закону передбачає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом¹.

Цей принцип також закріплений у спеціальному законодавстві щодо проходження служби в Державному бюро розслідувань. Так, ч. 1 ст. 20 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає, що умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплата праці державних службовців Державного бюро розслідувань повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Державного бюро розслідувань висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників². Відповідно до п. 21 Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань керівники (началь-

ники) осіб рядового та начальницького складу зобов'язані сприяти створенню безпечних і здорових умов для несення служби підлеглими, надавати їм можливість для просування по службі відповідно до вимог ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» з урахуванням освітнього і професійного рівня, досвіду та стану здоров'яз.

Принцип незалежності. Під незалежністю у словниковій літературі розуміють можливість ухвалювати самостійні рішення, що підпорядковуються власним бажанням та інтересам і не потребують зовнішніх вказівок або наказів⁴. У контексті проходження служби працівниками Державного бюро розслідувань незалежність має виявлятися в гарантованій законодавством можливості працівника ухвалювати самостійні рішення, керуючись інтересами служби та власними переконаннями, без урахування погоджень, порад, вказівок сторонніх осіб.

Принцип незалежності в діяльності Державного бюро розслідувань розкривається у статтях 4 та 18 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Так, відповідно до ст. 4 Закону незалежність Державного бюро розслідувань від незаконного втручання у його діяльність гарантується, зокрема, визначеними цим та іншими законами: 1) спеціальним статусом Державного бюро розслідувань, особливим порядком, фінансування та організаційного забезпечення діяльності; 2) особливим порядком добору, призначення та звільнення Директора Державного бюро розслідувань, а також вичерпним переліком підстав для припинення його повноважень, визначеним цим Законом; 3) порядком здійснення повноважень Державним бюро розслідувань та його працівниками; 4) заборонаю незаконного втручання у здійснення повноважень працівників Державного бюро розслідувань; 5) належною оплатою праці працівників Державного бюро розслідувань і соціальними гарантіями; 6) правовим захистом і забезпеченням особистої безпеки працівників Державного бюро розслідувань, їхніх близьких

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.03.2025).

² Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

³ Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 743 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-п> (дата звернення: 25.03.2025).

⁴ Незалежність // Вікіпедія : віл. енцикл. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Незалежність> (дата звернення: 25.03.2025).

родичів. Забороняється незаконне втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, політичних партій, громадських об'єднань, інших фізичних або юридичних осіб у діяльність Державного бюро розслідувань. Крім того, будь-які вказівки, пропозиції, вимоги, доручення, спрямовані до Державного бюро розслідувань та його працівників, що стосуються питань досудового розслідування в конкретних кримінальних провадженнях, є неправомірними і не підлягають виконанню. Частина 1 ст. 18 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» встановлює, що ніхто, крім уповноважених посадових осіб державних органів у передбачених законами випадках, не має права втручатися законну діяльність працівників Державного бюро розслідувань¹.

Принцип професійності та ефективності. Виконання завдань і функцій, покладених на Державне бюро розслідувань, безпосередньо залежить від професійності персоналу та ефективності його діяльності. Як зазначає М. О. Лазор (2023, с. 80), «професійність службової діяльності – одна з основних рис публічної служби, зокрема і служби в органах місцевого самоврядування, як соціального інституту. Із загостренням викликів кризових явищ, введенням воєнного стану як і початку проведення війни вимоги до професійної діяльності публічних службовців зростають». А. Б. Гришук (2021, с. 231) вважає, що професіоналізм здійснення державної служби полягає насамперед у тому, що управління повинно здійснюватися: службовцями, які мають вищу освіту (кваліфікацію магістра або спеціаліста), оскільки функціональні обов'язки посад державних службовців мають певну фахову спрямованість, а отже, державний службовець повинен мати відповідну освіту та спеціальність відповідно до вимог професійно-кваліфікаційної характеристики; спеціально підготовленими кадрами (тобто тими, хто має відповідну професійну підготовку) у сфері державного управління, які здатні виконувати свою роботу з високим рівнем ефективності; державними службовцями, які виконують свої функціональні обов'язки на професійній основі, тобто отримують заробітну плату з державного бюджету. Крім того, вчений зауважує, що з метою якісного виконання своїх посадових обов'язків

і підвищення професійного рівня службовці повинні мати можливість постійно та систематично підвищувати свою кваліфікацію шляхом проходження курсів у відповідних закладах підвищення кваліфікації державних службовців, а також шляхом самоосвіти.

Професійність працівника Державного бюро розслідувань тісно пов'язана з ефективністю його діяльності, оскільки належним чином підготовлений фахівець здатен якісно виконувати свої посадові обов'язки. Ефективність праці в енциклопедичній літературі визначається як «соціально-економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної цілі, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів. Співвідношення між результативністю праці та величиною витрат (у тому числі ступенем раціонального використання ресурсів), що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Між витратами праці на створення одиниці продукції та ефективністю праці існує обернено пропорційна залежність»².

Професійність працівника Державного бюро розслідувань виявляється в рівні його загальних і спеціальних знань, у якості вмінь і навичок, а також у досвіді службової діяльності. Принцип професійності та ефективності реалізується вже на етапі відбору кадрів до Державного бюро розслідувань, з метою забезпечення комплектування цього правоохоронного органу якісно підготовленими фахівцями. Це закладає підґрунтя для формування професійного кадрового корпусу та забезпечення ефективного виконання ним посадових обов'язків.

Основним завданням відбору на службу до Державного бюро розслідувань є виявлення кандидатів із максимальним рівнем необхідних для служби професійних властивостей і якостей. Під час добору на службу особливу увагу слід приділяти визначенню рівня загальних і спеціальних знань кандидата на посаду.

Якісному відбору на службу до Державного бюро розслідувань сприяє встановлений законодавством конкурсний порядок відбору. Частина 3 ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» навіть передбачає заборону прийняття громадян України на службу до Державного бюро розслідувань без проведення

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

² Ефективність праці // Вікіпедія : віл. енцикл. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Ефективність_праці (дата звернення: 25.03.2025).

конкурсу, крім випадків, передбачених цим Законом¹.

Конкурс традиційно вважається провідним заходом для визначення найкращого із претендентів на зайняття вакантної посади. Так, на думку А. В. Андрушко (2002, с. 66), «конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що не тільки дозволяє покращити комплектування її органів, але й забезпечує надалі потрібний рівень їх функціонування. Важливість конкурсного порядку прийняття громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента і, як наслідок, – ефективність його майбутньої роботи». В. А. Кононенко (2017, с. 73) вважає, що «конкурсний відбір має велике значення у процесі забезпечення ефективного та якісного кадрового добору. Цей спосіб обрання на посаду забезпечує можливість працевлаштування висококваліфікованих працівників. З одного боку, для роботодавця він є гарантією призначення на посаду працівників із найкращими діловими якостями, а з іншого боку, для працівників він є гарантією дотримання рівності у реалізації права на працю та сприяє їх стимулюванню до професійного росту та постійного вдосконалення своїх навичок».

Подальший професійний розвиток працівника Державного бюро розслідувань пов'язаний з його професійним навчанням і підвищенням кваліфікації, у межах яких набуваються та вдосконалюються професійні знання, уміння та навички, що забезпечує потрібний рівень професійної кваліфікації працівника для його ефективної діяльності.

Принцип доброчесності. Поряд із вимогами до професійних якостей працівника Державного бюро розслідувань до нього, як до представника правоохоронного органу, висувається низка морально-етичних вимог. Його моральні якості як людини є не менш важливими, ніж професійні компетентності як спеціаліста. До однієї з морально-етичних вимог належить принцип доброчесності.

У юридичній літературі принцип доброчесності розуміють по-різному. Так, Ю. П. Битяк (2005, с. 176) вказує, що «принцип доброчесності виявляється у чесному і добросовісному

ставленні державного службовця до своїх обов'язків, яке, зокрема, полягає у засудженні зловживання владою чи службовим становищем, халатного, безвідповідального ставлення до виконання обов'язків, корупційних діянь». Л. Р. Біла-Тіунова (2020, с. 66) вважає, що «доброчесність – це спрямованість дій державного службовця виключно на захист публічного інтересу та його відмову від приватних інтересів при здійсненні своїх службових повноважень. Саме принцип доброчесності обумовлений необхідністю викорінення із сфери державної служби як конфлікту інтересів, так і проявів корупції».

На думку О. О. Томкіної (2014, с. 66), недоброчесною є така поведінка державно-владних осіб, якою вони демонструють суспільству нестриманість у словах і діях, невічливість, конфліктність, неповажливе ставлення до пересічних громадян, видимість роботи, низький рівень загальної, політичної, управлінської та правової культури, нескромність у доходах і витратах, нерідко – нечувану розкіш маєтків, автомобілів, інших речей та нерухомості тощо.

Корупція як прояв недоброчесної поведінки працівника правоохоронного органу є аморальною за своєю суттю, оскільки суперечать нормам суспільної моралі, загальноприйнятим уявленням про добро, справедливість, честь, гідність, рівність тощо.

Стаття 14-1 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає, що особи, які вперше призначаються на посади рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань та у відповідних випадках пройшли встановлений строк стажування, складають присягу такого змісту: «Я, (прізвище, ім'я та по батькові), вступаючи на службу до Державного бюро розслідувань, усвідомлюючи свою високу відповідальність, клянусь завжди залишатися відданим Українському народові, неухильно додержуватися Конституції та законів України, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, бути чесним, сумлінним і дисциплінованим, зберігати державну та іншу охоронювану законом таємницю»².

Стаття 15 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» встановлює, що під час призначення на посаду в Державне бюро розслідувань особу інформують про можливість проведення щодо неї перевірки на доброчесність і моніторингу способу її життя³. А статтею 25

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

² Там само.

³ Там само.

Закону однією з підстав для притягнення працівника Державного бюро розслідувань до дисциплінарної відповідальності визначено негативні результати перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника.

Принцип особистої безпеки та соціального захисту. Проходження служби в Державному бюро розслідувань як в одному із правоохоронних органів є потенційно небезпечним. Це насамперед зумовлено протидією правопорушникам, збройним протистоянням злочинності, діями в агресивному середовищі. Додатковим негативним чинником є військова агресія росії та пов'язані з нею виклики. Отже, забезпечення особистої безпеки працівників Державного бюро розслідувань у сучасних умовах є засадничим принципом, який безумовно має бути покладений в основу проходження служби в цьому правоохоронному органі.

У юридичній літературі категорія «особиста безпека» визначається таким чином. Так, автори «Міжнародної поліцейської енциклопедії» (Римаренко та ін., 2003, с. 41) визначають особисту безпеку як стан захищеності осіб від психологічного, фізичного або іншого насильницького посягання. Щодо працівників правоохоронних органів у юридичній літературі зазначається низка обставин, від яких залежить їхня особиста безпека. Так, О. Г. Комісаров (2014, с. 84) наголошує, що «особиста безпека працівників Національної поліції» визначається низкою обставин: а) специфічними умовами, змістом і формою професійної діяльності; б) рівнем професійної захищеності поліцейського, у тому числі наявністю спеціальних заходів організаційно-правового, управлінського і матеріально-технічного характеру; в) ступенем професійно-психологічної підготовленості правоохоронця та наявності в нього спеціальних знань та вмінь із забезпечення особистої безпеки при вирішенні професійних завдань або у ситуаціях, пов'язаних із його професійною діяльністю». На думку В. Г. Грибана та В. А. Глуховері (2017, с. 35), «основними формами забезпечення особистої безпеки працівника Національної поліції є такі: 1) спеціально-тактична – навчання працівників основам професійної діяльності, майстерному володінню зброєю, спеціальними засобами і засобами зв'язку та індивідуального захисту, формування в них готовності до застосування зброї й засобів активної оборони в екстремальних ситуаціях; 2) педагогічна – індивідуальні бесіди, наставництво, аналіз виконання оперативно-службових завдань з позиції дотримання особистої безпеки; навчання оперативно-тактичним і психологічним прийомам безпеч-

ної поведінки у різноманітних обставинах оперативно-службової діяльності; 3) психологічна – вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників і прогнозування їх поведінки в екстремальних ситуаціях; формування у них психологічних якостей, їх корекція з метою дотримання заходів особистої безпеки».

Слід указати на неповноту наведених вище положень, оскільки вважаємо, що забезпеченню особистої безпеки працівника правоохоронного органу сприяє насамперед чітке закріплення гарантій такої безпеки в національному законодавстві та діяльність уповноважених органів і посадових осіб, відповідальних за належне забезпечення реалізації відповідних гарантій.

Заходи особистої безпеки працівників Державного бюро розслідувань викладено у ст. 18 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». У ній передбачено таке: працівники Державного бюро розслідувань під час виконання покладених на них обов'язків є представниками влади, діють від імені держави і перебувають під її захистом. В інтересах забезпечення особистої безпеки працівників Державного бюро розслідувань та членів їхніх сімей не допускається розголошення в медіа відомостей про місце проживання цих осіб. Відомості про проходження служби працівниками Державного бюро розслідувань надаються з дозволу Директора Державного бюро розслідувань або його заступника. У разі затримання працівника Державного бюро розслідувань або обрання щодо нього запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою його тримають в установах для попереднього ув'язнення окремо від інших осіб. Для забезпечення безпеки працівників Державного бюро розслідувань, їх захисту від протиправних посягань, пов'язаних із виконанням ними службових обов'язків, у складі Державного бюро розслідувань діє спеціальний підрозділ фізичного захисту, працівникам якого надається право зберігати, носити та застосовувати вогнепальну зброю і спеціальні засоби, а також застосовувати заходи фізичного впливу на підставах і в порядку, передбачених Законом України «Про Національну поліцію»¹.

Крім того, забезпеченню особистої безпеки працівників Державного бюро розслідувань

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

сприяють табельна вогнепальна зброя та засоби індивідуального захисту, право на носіння й застосування яких мають зазначені працівники, а також посилена кримінальна відповідальність за посягання на життя і здоров'я працівників Державного бюро розслідувань та членів їхніх сімей.

Іншою складовою досліджуваного принципу є соціальний захист. Як зазначає В. В. Москаленко (2003, с. 44), «соціальний захист – центральна складова соціальної держави, адже його предметом є людина та можливості її всебічного розвитку. Він посідає одне з центральних місць у побудові соціальної держави, є одним з головних напрямів її соціальної політики. Соціальний захист – це практика, засіб втілення гуманістичної формули соціальної держави». На думку С. М. Бондаренко та Н. В. Бугас (2021, с. 107), «держава має обов'язок перед суспільством забезпечити своїх громадян повноцінним соціальним захистом. Таким чином наша держава здійснює соціальний захист через: субсидії, компенсаційні виплати, виплата пенсій, встановлення фіксованої мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, здійснення охорони життя та здоров'я, виплати найбільш вразливим верствам населення та багато іншого».

Зміст соціального захисту полягає в забезпеченні людини, яка опинилася в соціально вразливому становищі, засобами для підтримання її життєдіяльності. Соціально вразливе становище зумовлене настанням соціальних ризиків, зокрема: хвороби, травми, інвалідності, безробіття, старості, смерті тощо.

Н. Б. Болотіна (2000, с. 36) розрізняє категорію «соціальний захист» у широкому та вузькому розуміннях: «У широкому розумінні соціальний захист – це діяльність держави, спрямована на забезпечення формування й розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення і ствердження у житті. У вузькому розумінні соціальний захист – це сукупність економічних і правових гарантій, що забезпечують додержання найважливіших соціальних прав громадян, досягнення соціально прийнятної рівня життя».

Сьогодні основними видами соціального захисту населення є пенсії, соціальні допомоги, соціальні послуги, компенсації, доплати, надбавки, пільги.

Соціальному захисту працівників Державного бюро розслідувань присвячена ст. 19 «Соціальний захист та пенсійне забезпечення працівників Державного бюро розслідувань»

Закону України «Про Державне бюро розслідувань». У ній передбачено такі норми: 1) держава забезпечує соціальний захист працівників Державного бюро розслідувань відповідно до Конституції України, цього Закону та інших актів законодавства; 2) особи рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань користуються соціальними гарантіями відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та інших законів України з урахуванням положень, встановлених цим Законом; 3) пенсійне забезпечення осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань здійснюється в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»; 4) пенсійне забезпечення працівників Державного бюро розслідувань, які є державними службовцями, здійснюється в порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про державну службу»; 5) пенсійне забезпечення інших працівників Державного бюро розслідувань здійснюється на підставах та в порядку, встановлених законодавством¹.

Аналіз змісту вищезазначеної законодавчої норми свідчить про те, що в ній застосовано лише відсылні норми до інших законів. Таким чином, Закон України «Про Державне бюро розслідувань» не дає повної відповіді на питання, який саме соціальний захист мають працівники Державного бюро розслідувань. Щоб отримати відповідь, необхідно звернутися до Конституції України, законів України «Про державну службу», «Про Національну поліцію», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» та інших законів, як це зазначено у ст. 19 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Це певною мірою ускладнює й уповільнює процес користування нормативним матеріалом.

Також слід зазначити певну недоречність у формулюванні назви статті 19 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» щодо виокремлення пенсійного забезпечення поряд із соціальним захистом. Як відомо, пенсійне забезпечення є складовою соціального захисту. Отже, пропонуємо викласти назву статті 19 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» у такій редакції: «Соціальний

¹ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

захист працівників Державного бюро розслідувань».

Принцип персональної відповідальності та невідворотності покарання. Відповідальність полягає в конкретних негативних наслідках для особи, яка порушила встановлене правило поведінки. Для працівника передбачено загальне правило щодо необхідності особистого виконання дорученої йому роботи (ст. 30 КЗпП України), а також обов'язок працювати чесно й сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України)¹.

За невиконання або неналежне виконання вищезазначених обов'язків працівники особисто несуть юридичну відповідальність. Зокрема, п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України передбачає, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення².

Невідворотність покарання тісно пов'язана з юридичної відповідальністю. Так, у теорії права невідворотність покарання розглядається як принцип юридичної відповідальності. На думку авторів підручника «Загальна теорія держави і права» (Цвік та ін., 2009, с. 389), «принцип невідворотності відповідальності означає, що правопорушення повинно неминуче за будь-яких умов тягти за собою відповідальність правопорушника. Якщо правопорушення вчинене, а відповідальність не настала, то це завдає шкоду авторитету закону, влади, а отже, і свідомості суспільства, провокуючи в ньому почуття впевненості у можливості за власним бажанням і попри суспільні цінності порушувати закон. Тому головний зміст принципу невідворотності відповідальності полягає в тому, що без законних підстав ніхто не може бути звільнений від відповідальності за жодних умов».

Що стосується працівників Державного бюро розслідувань, то принцип персональної відповідальності та невідворотності покарання реалізується в таких нормах спеціального законодавства. Так, ст. 21 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» передбачає, що працівники Державного бюро розслідувань самостійно ухвалюють рішення в межах своїх повноважень, визначених цим та іншими законами, і за свої протиправні дії чи бездіяльність несуть відповідальність згідно із законом. У разі порушення працівником Державного бюро розслідувань під час виконання ним своїх службових обов'язків прав чи свобод людини або громадянина Державне бюро розслідувань у межах своєї компетенції вживає заходів із поновлення цих прав чи свобод, відшкодування завданої матеріальної і моральної шкоди та притягнення винних до відповідальності³.

Принцип персональної відповідальності та невідворотності покарання також передбачено нормами Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, законів України «Про державну службу» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Крім цього, невідворотність покарання за протиправні дії чи бездіяльність працівників Державного бюро розслідувань пов'язана з належною діяльністю уповноважених державних органів та посадових осіб з притягнення винних до юридичної відповідальності та забезпечення неможливості ухилення від покарання без законних підстав.

Принцип єдиноначальності. У юридичній літературі принцип єдиноначальності пов'язується з державною службою і виражається у одноособовому ухваленні управлінських рішень керівником державного органу та керівниками його структурних підрозділів у межах їхньої компетенції. Як зазначає Н. М. Бакаянова (2018, с. 11–12), «принцип єдиноначальності означає, що керівник здійснює управління на основі єдиноначального прийняття рішень і контролю за процесом та несе повну відповідальність за діяльність відповідного органу або організації. Принцип єдиноначальності базується на безпосередньому підпорядкуванні підлеглого керівнику, точному та своєчасному виконанні підлеглим наказів та розпоряджень у межах дотримання принципу законності».

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.03.2025).

² Там само.

³ Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19> (дата звернення: 25.03.2025).

Звернімо увагу на те, що зазначений принцип передбачено у ст. 2 «Правові засади діяльності Державного бюро розслідувань» Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Про впровадження вказаного принципу свідчать норми статті 12 та 13 Закону України «Про Державне бюро розслідувань». Так, ст. 12 «Повноваження Директора Державного бюро розслідувань» Закону надає цій посадовій особі право одноособового ухвалення управлінських рішень у сфері функціонування цього правоохоронного органу. Стаття 13 «Директори територіальних управлінь і керівники підрозділів центрального апарату Державного бюро розслідувань та їхні заступники» Закону передбачає права директорів територіальних управлінь Державного бюро розслідувань щодо організації роботи та кадрового забезпечення підпорядкованих територіальних управлінь з метою виконання повноважень Державного бюро розслідувань, наказів і розпоряджень Директора.

ВИСНОВКИ. Принципи проходження служби в Державному бюро розслідувань можна поділити на загальні та спеціальні. До загальних принципів належать: 1) принцип верховенства права; 2) принцип законності; 3) принцип справедливості; 4) принцип рівності; 5) принцип гласності. Спеціальні принципи включають: 1) принцип добровільного залучення до служби; 2) принцип заборони примушення до виконання обов'язків, не передбачених контрактом та посадовою інструкцією; 3) принцип позапартійності; 4) принцип патріотизму; 5) принцип неупередженості; 6) принцип забезпечення справедливих, безпечних і здорових умов несення служби; 7) принцип незалежності; 8) принцип професійності й ефективності; 9) принцип доброчесності; 10) принцип особистої безпеки та соціального захисту; 11) принцип персональної відповідальності та невідворотності покарання; 12) принцип єдиності.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2002. 195 с.
2. Бакаянова Н. М. Єдиначальність та колективний спосіб реалізації повноважень у діяльності Державного бюро розслідувань // Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 черв. 2018 р.) / редкол.: Г. О. Ульянова (голова), В. М. Дрьомін, Є. Л. Стрельцов та ін. Одеса : Юрид. літ., 2018. С. 11–14.
3. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.
4. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба України. Загальна частина : навч. посіб. Одеса, 2020. 511 с.
5. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 35–39.
6. Бондаренко С. М., Бугас Н. В. Соціальна політика держави як основа забезпечення соціального розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 2. С. 105–111. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.2.40>.
7. Веселов М. Ю., Гуржій А. В., Полтавець А. А. Принцип патріотизму в діяльності посадових (службових) осіб як правова категорія. *Науковий вісник Київського інституту Національної гвардії України*. 2024. № 2. С. 70–77. URL: <https://doi.org/10.59226/2786-6920.2.2024.70-77>.
8. Гришук А. Б. Принцип професіоналізму в державній службі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 227–232. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.41>.
9. Забезпечення охорони праці та особистої безпеки в Національній поліції України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Г. Грибана, В. А. Глухвері. Дніпро : Дніпропетровськ. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2017. 212 с.
10. Загальна теорія держави і права : підручник. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
11. Ківалов С. В. Принципи державної служби у новому Законі «Про державну службу». *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 7–16.
12. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2015. 447 с.
13. Комісаров О. Г., Богуславський В. В. Інформаційне забезпечення особистої безпеки працівників сил охорони правопорядку: сучасний стан проблеми. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 3. С. 82–89.
14. Кононенко В. А. Конкурс як підстава виникнення правовідносин із науково-педагогічними працівниками. *Юридичний бюлетень*. 2017. Вип. 5. С. 72–79.
15. Костик В. В. Принципи проходження публічної служби: адміністративно-правовий аспект. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12731035>.

16. Лазор М. О. Принцип професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі: теоретико-правові підходи та реалії сьогодення. *Держава та регіони. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2023. № 1. С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2023.1.12>.
17. Левенець А. В., Садовська О. М. Практика ЄСПЛ щодо дотримання принципу неупередженості в судовому процесі. *Правова держава*. 2021. № 41. С. 24–30. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2021.41.225573>.
18. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 472 с.
19. Міжнародна поліцейська енциклопедія / відп. ред. Ю. І. Римаренко, Я. Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю. С. Шемшученко. Київ : Ін Юре, 2003. 1232 с.
20. Москаленко В. В. Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки*. 2003. Т. 21. С. 41–44.
21. Прийма С. В. Неупередженість як основна вимога принципу справедливості тлумачення права // *Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integracnych procesov : zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf. (27–28 novembra 2015) / Paneurópska vysoká škola*. Vydal ; Bratislava, 2015. S. 81–84.
22. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
23. Свірін М. Принципи обмеження політичної активності державних службовців у офіційному політичному дискурсі сучасної Української держави. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. Вип. 3. С. 152–156.
24. Сіренко К. О. Принципи проходження державної служби в органах прокуратури України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29, ч. 2, т. 3. С. 205–208.
25. Томкіна О. Принцип доброчесності державної влади: постановка проблеми. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 1 (76). С. 65–74.
26. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
27. Філософський енциклопедичний словник / голова редкол. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.
28. Циппеліус Р. Філософія права : підручник / пер. з нім. Є. М. Перепічія, Л. А. Ситниченко, С. В. Пролєєва. Київ : Тандем, 2000. 300 с.
29. Цувіна Т. А. Незалежність суду у контексті практики Європейського суду з прав людини // *Актуальні проблеми судового права : матеріали Міжнар. наук.-прак. конф., присвяч. пам'яті проф. І. Є. Марочкіна (м. Харків, 30 жовт. 2015 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого*. Харків : Право, 2015. С. 106–108.

Надійшла до редакції: 09.04.2025

Прийнята до публікування: 11.06.2025

REFERENCES

1. Andrushko, A. V. (2002). *The emergence of labor relations with civil servants* [Candidate dissertation, Khmelnytsky Institute of Regional Administration and Law].
2. Bakaianova, N. M. (2018). *Single leadership and collective way of exercising powers in the activities of the State Bureau of Investigation* [Conference presentation abstract]. International Scientific and Practical Conference “State Bureau of Investigation: on the path of development”, Odesa, Ukraine.
3. Bila-Tiunova, L. R. (2020). *State Service of Ukraine. General part*. Odesa.
4. Bolotina, N. (2000). The human right to social security in Ukraine: the problem of terms and concepts. *Law of Ukraine*, 4, 35–39.
5. Bondarenko, S. M., & Buhas, N. V. (2021). Social policy of the state as a basis for ensuring social development. *Public Administration, Improvement and Development*, 2, 105–111. <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.2.40>.
6. Bytiak, Yu. P. (2005). *Civil service in Ukraine: organizational and legal principles*. Pravo.
7. Cippelius, R. (2000). *Philosophy of Law* (Ye. M. Perepichii, L. A. Sitchenko, & S. V. Prolieiev, Transl.). Tandem.
8. Grishchuk, A. B. (2021). Principle of professionalism in civil service. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 65, 227–232. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.41>.
9. Hryban, V. H., & Hlukhoveria, V. A. (Eds.). (2017). *Ensuring labor protection and personal safety in the National Police of Ukraine*. Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs; Lira LTD.
10. Kivalov, S. V. (2012). Principles of the state service in the new Law “On the state service”. *Current Problems of State and Law*, 68, 7–16.
11. Komisarov, O. G., & Boguslavsky, V. V. (2014). Information providing of employees of forces of guard of law and order: modern state of problem. *Scientific Bulletin of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 3, 82–89.

12. Kononenko, V. A. (2017). Competition as the basis for the emergence of legal relationships with scientific and pedagogical workers. *Law Bulletin*, 5, 72–79.
13. Kostyk, V. V. (2024). Principles of Public Service: Administrative and Legal Aspect. *Academic Visions*, 31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12731035>.
14. Kovalenko, O. O. (2015). *Legal problems of freedom of will of the parties when concluding, amending and terminating an employment contract* [Doctoral dissertation, H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University].
15. Kucherm V. O. (Ed.). (2017). *Labor Law of Ukraine*. Lviv State University of Internal Affairs.
16. Lazor, M. O. (2023). The principle of professionalism, competence, initiative, honesty, and dedication: theoretical and legal approaches and current realities. *State and Regions. Series: Public Management and Administration*, 1, 79–84. <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2023.1.12>.
17. Levenets, A. V., & Sadovska, O. M. (2021). Case law of the European Court regarding compliance with the principle of impartiality in judicial proceedings. *Constitutional State*, 41, 24–30. <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2021.41.225573>.
18. Melnyk, K. Yu. (2014). *Labor law of Ukraine*. Disa plus.
19. Moskalenko, V. V. (2003). The essence of social protection and its place in the policy of the social state. *Scientific Notes*, 21, 41–44.
20. Protsevskiy, O. I. (2014). *Methodological principles of labor law*. KhNAHU.
21. Pryima, S. V. (2015, November 27–28). *Impartiality as the main requirement of the principle of fairness in the interpretation of law* [Conference presentation abstract]. International Scientific Conference “Legal science and practice: challenges of modern European integration processes”. Bratislava, Slovakia.
22. Rymarenko, Yu. I., Kondratiev, Ya. Yu., Tatsii, V. Ya., & Shemshuchenko, Yu. S. (Eds.). (2003). *International Police Encyclopedia*. In Yure.
23. Shynkaruk, V. I. (Ed.). (2002). *Philosophical Encyclopedic Dictionary*. Abrys.
24. Sirenko, K. O. (2014). Principles of civil service in the prosecution Ukraine. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 29(2), 205–208.
25. Svirin, M. (2014). Principles of the restriction of political activity of civil servants in the official political discourse of modern Ukrainian state. *Pressing Problems of Public Administration*, 3, 152–156.
26. Tomkina, O. (2014). Morality's principle of state authority: problem statement. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 1(76), 65–74.
27. Tsvina, T. A. (2015, October 30). *Independence of the court in the context of the practice of the European Court of Human Rights* [Conference presentation abstract]. International scientific and practical conference “Current problems of judicial law”, Kharkiv, Ukraine.
28. Tsvik, M. V., Petryshyn, O. V., Avramenko, L. V. et al. (2009). *General theory of state and law* (M. V. Tsvik, & O. V. Petryshyn, Eds.). Pravo.
29. Veselov, M. Yu., Gurzhiy, A. V., & Poltavets, A. A. (2024). The Principle of Patriotism in the Activities of Officials as a Legal Category. *Scientific Bulletin of Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine*, 2, 70–77. <https://doi.org/10.59226/2786-6920.2.2024.70-77>.

Received the editorial office: 9 April 2025

Accepted for publication: 11 June 2025

DENYS YEVHENIOVYCH ZHEREBTSOV,

*Doctor of Philosophy in specialty 081 “Law”,
Kharkiv National University of Internal Affairs;
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4241-1621>,
e-mail: dns77@ukr.net*

SYSTEM OF PRINCIPLES FOR SERVICE IN THE STATE BUREAU OF INVESTIGATIONS

The system of principles governing service in the State Bureau of Investigations is examined. It is noted that service in the State Bureau of Investigations, like any other law enforcement agency, is based on a system of principles. The principles are the basic provisions underlying service and concentratedly reflect the patterns of relevant social relations, permeating the entire mechanism of legal regulation and determining the organisational structure of social relations in the State Bureau of Investigations.

The views of scholars on the list of principles of civil service and service in law enforcement agencies have been studied. National legislation that enshrines the principles of civil service and the foundations of the organisation and activities of the State Bureau of Investigations has been researched. Attention is drawn to the lack of unanimity in the approaches of scholars to

defining the range of principles of civil service and service in law enforcement agencies, as well as to the differences in the lists of relevant principles in the Ukrainian laws “On Civil Service” and “On the State Bureau of Investigations”.

It has been established that the principles of service in the State Bureau of Investigations can be divided into general and special principles. General principles include: the principle of the rule of law; the principle of legality; the principle of justice; the principle of equality; the principle of transparency. Special principles include: the principle of voluntary recruitment; the principle of prohibition of coercion to perform duties not provided for in the contract and job description; the principle of non-partisanship; the principle of patriotism; the principle of impartiality; the principle of ensuring fair, safe and healthy conditions of service; the principle of independence; the principle of professionalism and efficiency; the principle of integrity; the principle of personal safety and social protection; the principle of personal responsibility and inevitability of punishment; the principle of unity of command. The above principles are considered and recommendations for improving the relevant national legislation are proposed.

Keywords: *principle, legal regulation, service, employee, law enforcement agencies, service, work, State Bureau of Investigations.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Жеребцов Д. Є. Система принципів проходження служби у Державному бюро розслідувань. *Право і безпека*. 2025. № 2 (97). С. 92–107. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2025.2.08>.

Citation (APA): Zharebtsov, D. Ye. (2025). System of Principles for Service in the State Bureau of Investigations. *Law and Safety*, 2(97). 92–107. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2025.2.08>.