

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЧЕРКУНОВ ОЛЕКСАНДР ВІТАЛІЙОВИЧ

УДК 342.92

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПУБЛІЧНА СЛУЖБА В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ:
ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ І ЇЇ ЗДІЙСНЕННЯ**

Подається на здобуття наукового ступеня **доктора юридичних наук**

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



О.В. Черкунов

АНОТАЦІЯ

Черкунов О. В. «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації і її здійснення». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук (доктора наук) за спеціальністю: 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет», Ужгород, 2026.

Зміст анотації. Дисертаційне дослідження присвячене комплексному науковому аналізу публічної служби в митних органах України як специфічного різновиду державної служби, що поєднує ознаки публічно-правового інституту, елементу системи забезпечення економічної безпеки держави та інструменту реалізації митної політики. У роботі досліджено теоретико-правові засади, історичну еволюцію, сучасний стан та напрями вдосконалення правового регулювання організації та здійснення публічної служби в митних органах.

На основі історико-правового аналізу встановлено закономірності становлення публічної служби в митних органах України від періоду формування національної митної системи після проголошення незалежності до сучасного етапу її реформування. Обґрунтовано, що розвиток правового статусу посадових осіб митних органів відбувався нерівномірно, із поєднанням елементів трудового та адміністративного права, поступово трансформуючись у самостійний інститут публічного права зі специфічним правовим режимом.

Доведено, що публічна служба в митних органах характеризується особливим порядком проходження служби, підвищеними вимогами до професійних і морально-етичних якостей службовців, наявністю спеціальних звань, дисциплінарної відповідальності та соціальних гарантій, що відрізняє її від загальної державної служби. Встановлено, що така специфіка обумовлена

функціональним призначенням митних органів, які здійснюють не лише фінансову, а й правоохоронну, регуляторну та безпекову діяльність.

Проаналізовано нормативно-правову базу регулювання публічної служби в митних органах України, включаючи митне та службове законодавство, та виявлено її фрагментарність, нестабільність і залежність від інституційних трансформацій митної системи. Особливу увагу приділено впливу адміністративних реформ, зокрема об'єднання митних і податкових органів, що призвело до втрати інституційної автономії митної служби, зниження рівня спеціалізації та кадрового потенціалу.

Обґрунтовано, що перманентні організаційні зміни у системі митних органів негативно вплинули на стабільність публічної служби, зумовили дисбаланс кадрової політики та ускладнили формування професійного корпусу митних службовців. Доведено, що ефективність публічної служби безпосередньо залежить від стабільності правового регулювання, чіткості визначення статусу службовців та наявності системи професійної підготовки.

У дослідженні розкрито особливості кадрового забезпечення митних органів, включаючи питання добору, підготовки, атестації та дисциплінарної відповідальності службовців. Встановлено, що впровадження контрактної форми проходження служби, яка фактично охопила весь кадровий склад митних органів, створило нові виклики щодо забезпечення стабільності служби, рівності державних службовців та гарантій їх прав.

Піддано аналізу сучасні тенденції розвитку публічної служби в митних органах в умовах євроінтеграції, цифровізації та трансформації публічного управління. Визначено, що подальший розвиток цього інституту має відбуватися на засадах професіоналізації, деполітизації, доброчесності, впровадження міжнародних стандартів та посилення інституційної спроможності митної служби.

На основі проведеного дослідження сформульовано теоретичні узагальнення та практичні рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України, зокрема:

- забезпечення стабільності інституційної моделі митної служби;
- удосконалення правового статусу посадових осіб митних органів;
- перегляд підходів до контрактної форми служби;
- розвиток системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації;
- упровадження ефективних антикорупційних механізмів;
- гармонізація національного законодавства із європейськими стандартами публічної служби.

Результати дослідження можуть бути використані у нормотворчій діяльності, правозастосовній практиці, а також у подальших наукових розробках у сфері адміністративного права та публічної служби.

Ключові слова: публічна служба; митні органи; державна служба; правовий статус; кадрове забезпечення; контрактна служба; дисциплінарна відповідальність; митна політика; адміністративна реформа; євроінтеграція; публічне адміністрування.

ABSTRACT

Cherkunov O. V. Public Service in the Customs Authorities of Ukraine: Theoretical and Practical Issues of Legal Regulation of Its Organisation and Implementation. – Qualification scientific work as a manuscript.

Dissertation submitted for the degree of Doctor of Law (Doctor of Sciences) in speciality 12.00.07 – «Administrative Law and Procedure; Financial Law; Information Law». – State Higher Educational Institution “Uzhhorod National University”, Uzhhorod, 2026.

Abstract content. The dissertation is devoted to a comprehensive scholarly analysis of public service in the customs authorities of Ukraine as a specific type of civil service, combining features of a public law institution, an element of the system of ensuring the State's economic security, and an instrument for the implementation of customs policy. The study examines the theoretical and legal foundations,

historical evolution, current state, and directions for improving the legal regulation of the organisation and functioning of public service in the customs authorities.

On the basis of a historical and legal analysis, the patterns of formation of public service in the customs authorities of Ukraine are identified, from the period of establishing the national customs system following the proclamation of independence to the present stage of its reform. It is substantiated that the development of the legal status of customs officials has been uneven, combining elements of labour and administrative law, and has gradually evolved into an independent institution of public law with a specific legal regime.

It is demonstrated that public service in the customs authorities is characterised by a special procedure of service, heightened requirements for professional and ethical qualities of officials, the existence of special ranks, disciplinary liability, and social guarantees, which distinguish it from the general civil service. It is established that this specificity is determined by the functional purpose of customs authorities, which perform not only fiscal but also law enforcement, regulatory, and security functions.

The regulatory framework governing public service in the customs authorities of Ukraine, including customs and civil service legislation, is analysed, revealing its fragmentation, instability, and dependence on institutional transformations of the customs system. Particular attention is paid to the impact of administrative reforms, in particular the merger of customs and tax authorities, which resulted in the loss of institutional autonomy of the customs service, a decline in specialisation, and a reduction in personnel capacity.

It is substantiated that continuous organisational changes within the customs system have adversely affected the stability of public service, led to imbalances in personnel policy, and complicated the formation of a professional corps of customs officials. It is demonstrated that the effectiveness of public service directly depends on the stability of legal regulation, the clarity of defining the legal status of officials, and the existence of a coherent system of professional training.

The study reveals the specific features of staffing within the customs authorities, including recruitment, training, appraisal, and disciplinary liability of officials. It is established that the introduction of a contractual form of service, which in practice covers the entire personnel of the customs authorities, has created new challenges in ensuring service stability, equality of civil servants, and guarantees of their rights.

Current trends in the development of public service in the customs authorities are analysed in the context of European integration, digitalisation, and the transformation of public administration. It is determined that the further development of this institution should be based on the principles of professionalisation, depoliticisation, integrity, implementation of international standards, and strengthening the institutional capacity of the customs service.

Based on the research findings, theoretical generalisations and practical recommendations are formulated for improving the legal regulation of public service in the customs authorities of Ukraine, in particular:

- ensuring the stability of the institutional model of the customs service;
- improving the legal status of customs officials;
- revising approaches to the contractual form of service;
- developing the system of professional training and continuing professional development;
- introducing effective anti-corruption mechanisms;
- harmonising national legislation with European standards of public service.

The results of the study may be used in law-making activities, law enforcement practice, and further scholarly research in the field of administrative law and public service.

Keywords: public service; customs authorities; civil service; legal status; staffing; contractual service; disciplinary liability; customs policy; administrative reform; European integration; public administration.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Розділи у колективних монографіях:

1. Черкунов О. В. Кадрова політика Держмитслужби України в умовах післявоєнного відновлення: виклики та перспективи. *Post-War Reconstruction of Ukraine: Legal, Political and Economic Challenges in Historical Perspective: scientific monograph* / ed. by V. M. Stratonov. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. P. 875–892. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-559-4-43>

2. Черкунов О. В. Правові виклики для публічної служби в митних органах України під час воєнного стану: досвід 2022–2025 років. *Interaction between law enforcement agencies and public authorities to create a secure environment under martial law: scientific monograph*. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. P. 661–677. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-589-1-33>

Публікації в наукових виданнях Scopus/Web of Science, що включені до наукометричних баз:

3. Cherkunov O. Assessing the Effectiveness of Ukrainian Customs Service Personnel: A Perspective on KPI Implementation. *Lex Portus*. 2025. No. 11 (1). P. 36–45. URL: <https://doi.org/10.62821/lp11103>

4. Cherkunov O. Professional Ethics Standards for Customs Officers in Ukraine Through the Lens of Sacred Scripture and Ukrainian Legislation. *Kościół I Prawo*. 2025. No. 14 (1). P.49–59. URL: <https://doi.org/10.18290/kip2025.3>

5. Cherkunov O. Customs Administrations in the EU Countries and Ukraine: Comparative Legal and Functional Analysis. *Review of European and Comparative Law*. 2025. Vol. 62. No. 3. P.59–82. URL: <https://doi.org/10.31743/recl.18588>

6. Cherkunov O. Legal Support for the Reform of Ukraine's Customs Service in the Context of European Integration. *PRAWO I WIEŻ LAW & SOCIAL BONDS*. 2025. No. 4 (57). P. 689–716. DOI: <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI57.1250>

7. Cherkunov O. Governing in Crisis: Legal and Institutional Transformation of Ukraine's Customs Public Service Under Martial Law. *Sortuz: Oñati Journal of Emergent Socio-Legal Studies*. 2025. No. 15(2). P. 558–576. URL: <https://doi.org/10.35295/sz.iisl.2324>

8. Cherkunov O. Rotation as a legal instrument of institutional reform: the case of Ukraine's customs service. *International Comparative Jurisprudence* 2025. Vol. 11 Issue 2. P. 258–270. URL: <https://doi.org/10.13165/j.icj.2025.11.02.008>

9. Cherkunov Oleksandr. Customs Officers under Martial Law in Ukraine: Constitutional and Administrative Dimensions. *Adam Mickiewicz University Law Review*. 2025. Vol. 17. P. 314–335. URL: <https://doi.org/10.14746/ppuam.2025.17.12>

Публікації в наукових виданнях іноземних держав, що включені до наукометричних баз:

10. Cherkunov O. Features of public service organization in the customs authorities of Ukraine: analysis of legislative novelties. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 5. P. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.5.7>

11. Cherkunov O. Administrative and legal framework for selection and entry into public service in the customs authorities of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 6. P. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.6.3>

Статті в наукових фахових виданнях України:

12. Черкунов О. В. Навчання та підвищення кваліфікації митними службовцями: виклики та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 06. С. 679–683. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.112>

13. Черкунов О. В. Відповідальність посадових осіб митних органів: правові аспекти та порядок застосування стягнень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 10. С. 328–330. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-10/75>

14. Черкунов О. В. Генезис і трансформація публічної служби в митних органах України: від витоків до сьогодення. *Правова держава*. 2024. № 56. С. 69–77. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.56.315686>

15. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах України: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2024. № 86. Ч. 4. С. 135–139. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.1.4.21>

16. Черкунов О. В. Впровадження система ротації в митних органах України: виклики та рішення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. Вип. 5 (58). С. 82–85. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v5.2024.14>

17. Черкунов О. В. Принципи правового регулювання публічної служби в митних органах: теоретичні основи та практичні аспекти. *Ерліхівський журнал*. 2024. № 10. С. 53–58. DOI: <https://doi.org/10.32782/ehrlichsjournal-2024-10.09>

18. Черкунов О. В. Правові основи соціального забезпечення посадових осіб митних органів: проблеми та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 01. С. 547–551. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.91>

19. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби державним службовцям митних органів України. *Ампаро: науковий журнал*. 2024. № 4. С. 12–17. DOI: <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2024-4-02>

20. Черкунов О. В. Правове регулювання перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 87. Ч. 3. С. 208–213. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.30>

21. Черкунов О. В. Особливості виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері публічної служби посадовим особам митних органів в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2024. Вип. 72. С. 68–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.72.13>

22. Черкунов О. В. Правові вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу в митні органи України: аналіз та вдосконалення. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 4 (131). С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2024-4-12>

23. Черкунов О. В. Психофізіологічне опитування із застосуванням поліграфа як механізм забезпечення доброчесності державних службовців митних органів. *Правова держава*. 2025. № 57. С. 117–124. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2025.57.325390>

24. Черкунов О. В. Правові засади пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України: проблеми та огляд судової практики. *Правова позиція*. 2025. № 1 (46). С. 46–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-1.8>

25. Черкунов О. В. Зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби: перспективи імплементації в митних органах України. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2025. Вип. 9. С. 65–71. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-9-8

26. Черкунов О. В. Правовий статус посадових осіб митних органів: визначення, ознаки, види, спеціальні звання. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: «Політологія. Соціологія. Право». 2025. № 1 (65). С. 146–151. DOI: [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1\(65\).332571](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1(65).332571)

27. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів як елемент правового статусу публічного службовця: теоретико-правовий аналіз. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: «Юридичні науки». 2025. Том 36 (75). № 2. С. 101–106. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2025.2/14>

28. Черкунов О. В. Стратегічні напрями вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Публічне право: науково-практичний юридичний журнал*. 2025. № 1 (57). С. 29–38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2025-57-4>.

29. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах. *Вісник Луганського навчального-наукового інституту імені Е. О. Дідоренка*: науковий журнал. 2025. Вип. 2 (110). С. 101–108. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-9156.110.2.101-108>

30. Черкунов О. В. Класифікація посад та система оплати праці в митних органах України: нові підходи правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2025. Вип. 3. С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2025-3-8>

31. Черкунов О. В. Історико-правові засади організації митних зборів на українських землях (XVIII – початок XX століття). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 92. Ч. 3. С. 405–410. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.3.58>

32. Cherkunov Oleksandr. Building a Modern Customs HR Ecosystem: INSIGHTS FROM UKRAINE’S TRANSFORMATION. *Customs Scientific Journal*. 2025. № 2. P. 42–50. URL: <https://doi.org/10.32782/2308-6971/2025.2.5>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

33. Черкунов О. В. Аналіз принципів правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Scientific Goals and Purposes in XXI Century*: матеріали 7th ISPC (Seattle, October 19–20, 2024). Seattle (USA). 2024. № 55 (221). С. 170–176. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.10.2024/231>

34. Черкунов О. В. Етапи еволюції публічної служби в митних органах України: правове регулювання та його вплив на ефективність діяльності. «Science in the modern world: innovations and challenges: матеріали II ISPC (Toronto, October 24–26, 2024). Perfect Publishing, Toronto (Canada). 2024. С. 722–730. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/SCIENCE-IN-THE-MODERN-WORLD-INNOVATIONS-AND-CHALLENGES-24-26.10.24.pdf>

35. Черкунов О. В. Організація ротації посадових осіб митних органів. *Актуальні питання розвитку галузей науки: матеріали VI Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 15 листоп. 2024 р.). Київ (Україна): 2024. С. 274–275. URL: <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/15.11.2024/23>*
36. Черкунов О. В. Система навчання та підвищення кваліфікації в митних органах України. *Science of XXI century: development, main theories and achievements: матеріали VII International Scientific and Theoretical Conference (Helsinki, November 15, 2024). Helsinki (Republic of Finland). 2024. № 55 (221). С. 112–114. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/download/15.11.2024/113>*
37. Черкунов О. В. Вплив глобалізації на організацію публічної служби в митних органах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 31 жовт. 2024 р.) / за ред. проф. Ю. О. Івчук. Київ: Вид-во Східноукраїнського нац. ун-та ім. В. Даля. 2024. С. 185–189.*
38. Черкунов О. В. Еволюція публічної служби в митних органах України: історичний аспект та сучасні виклики. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: модернізація розвитку в умовах воєнного стану: матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 18 жовт. 2024 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2024. С. 57–59.*
39. Черкунов О. В. Адаптація контрактної форми служби в митних органах до нових реалій воєнного часу: виклики та можливості. *Актуальні питання адміністративного права та процесу в умовах воєнного стану: матеріали X Всеукр. наук. конф. молодих вчених / в авторській редакції (м. Кропивницький, 6 груд. 2024 р.). Кропивницький. 2024. С. 259–262. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-dlya-sajtu.pdf>*
40. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в умовах правового режиму воєнного стану. *Сучасні проблеми*

правового, економічного та соціального розвитку держави: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 30-річчю Харківського національного університету внутрішніх справ у статусі університету (м. Вінниця, 22 листоп. 2024 р.). Вінниця: ХНУВС, 2024. С. 114–116.

41. Черкунов О. В. До питання соціального забезпечення посадових осіб митних органів України. *Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Львів, 17 січ. 2025 р.).* Львів. 2025. С. 229–232.

42. Черкунов О. В. Правові аспекти відповідальності посадових осіб митних органів: аналіз нормативно-правової бази. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 5–7 груд. 2024 р.).* Львів – Торунь: Liha - Pres, 2024. С. 253–256.

43. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в контексті забезпечення прав людини і громадянина. *Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини).* Літописець. Вип. 20: матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 5 груд. 2024 р.). Житомир: Житомирський держ. ун-т імені Івана Франка, 2025. С. 281–286.

44. Черкунов О. В. Кадрова політика митної служби в умовах встановлення простою в територіальних органах Держмитслужби: правові виклики та організаційні механізми. *Закарпатські правові читання. Релокація в умовах екстраординарних правових режимів: матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 25–26 квіт. 2025 р.).* Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 239–242.

45. Черкунов О. В. Добір на публічну службу в митних органах: сучасний стан адміністративно-правового регулювання та напрями його вдосконалення. *Розвиток доктрини адміністративного права в умовах сучасних суспільних трансформацій: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 14 трав. 2025 р.)* Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 63–67. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-497-2-14>.

46. Черкунов О. В. Кадровий відбір у митних органах України: правові засади та виклики професіоналізації публічної служби. *Дев'ятнадцяті юридичні читання. Наука і освіта в Україні: актуальні проблеми розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 квіт. 2025 р.)*. Київ: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2025. С. 116–118.

47. Черкунов О. В. Міжнародні стандарти професійної етики митних службовців як інструмент інституційної стійкості. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рієка, 12–13 трав. 2025 р.)*. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2025. С. 127–129.

48. Cherkunov O. V. Legal framework for the performance of public service in customs authorities during martial law: challenges and prospects. *Modern achievements in legal science and practice: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, March 19–20, 2025)*. Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 84–86.

49. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби в митних органах України: проблеми застосування та прогалини законодавства. *Правотворча діяльність та забезпечення системності законодавства України в умовах євроінтеграції: матеріали наук.-практ. Круглого столу (м. Київ, 03 квіт. 2025 р.)*. Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 256–259.

50. Черкунов О. В. Імплементация європейських підходів до формування професійних компетенцій посадових осіб митних органів України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 17 квіт. 2025 р.)*. Кропивницький: ДонДУВС, 2025. С. 639–643.

51. Черкунов О. В. Антикорупційна політика в митній сфері України: впровадження ризик-орієнтованих механізмів. *Актуальні питання економіки та права: регіональний, міжнародний та глобалізаційний аспекти: матеріали Усеукраїнської наук.-практ. конф. (24 квіт. 2025 р.) / за ред. К. В. Мельнікової*. Івано-Франківськ: ХДУ, 2025. С. 737–742.

52. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження публічної служби в митних органах як форми здійснення публічної влади. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 16 трав. 2025 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 402–404.

53. Черкунов О. В. Правове забезпечення оптимізації публічної служби в митних органах України: сучасні виклики та напрями реформування. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*: матеріали міжнар. наук. Інтернет-конференції (м. Тернопіль (Україна), м. Ополе (Польща), 12–13 черв. 2025 р.) / редкол.: О. Яремко та ін.; ГО “Наукова спільнота”; WSZIA w Opolu. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2025. Вип. 73. С. 31–34. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=4172

54. Черкунов О. В. Адміністративно-правовий статус посадових осіб митних органів України: сучасний стан і напрями вдосконалення. *Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. до Дня науки (м. Київ, 15 трав. 2025 р.). Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 158–161.

55. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів у контексті реформування публічної служби під час воєнного стану. *Публічна служба: вектори реформування в умовах воєнного стану*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з нагоди Дня державної служби (м. Харків, 19 черв. 2025 р.). 2025. С. 194–197. URL: <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyky-naukovykh-konferenczij/>

56. Черкунов О. В. Пенсійне забезпечення митників як елемент правового захисту службовців. *Наукові горизонти XXI століття: мультидисциплінарні дослідження*: матеріали II Міжнар. наук. конф. (м. Ужгород, 06–07 трав. 2025 р.). 2025. С. 778–781.

57. Cherkunov O. V. Administrative and legal risks of implementing AI-based systems in the public service of Ukraine's customs authorities. *The Impact of Artificial Intelligence on the Development of Legal Science*: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, August 25–29, 2025). Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 95–98. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-598-3-23>

58. Черкунов О. В. Антикорупційні механізми в діяльності митних органів України: правові та організаційні аспекти. *Корупційні ризики та шляхи їх подолання під час дії воєнного стану в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів – Торунь, 7 жовт. 2025 р.) / Науково-дослідний інститут публічного права. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 122–125. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-544-3-36>

59. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах: баланс між гнучкістю управління та гарантіями державного службовця. *Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 10-ї річниці прийняття Закону України «Про державну службу» (м. Харків, 10 груд. 2025 р.). Харків: НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. С. 134–137.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ.....	38
1.1. Стан наукової розробки правового регулювання публічної служби в митних органах України	38
1.2. Методологія наукового дослідження організації та здійснення публічної служби в митних органах	55
1.3. Історіографія публічної служби в митних органах України	68
Висновки до розділу 1	97
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ	104
2.1. Правовий статус посадових осіб митних органів	104
2.2. Права та обов'язки посадових осіб, які проходять публічну службу в митних органах України.....	119
2.3. Відповідальність посадових осіб митних органів	139
2.4. Соціальний захист посадових осіб митних органів.....	166
2.5. Особливості та проблеми пенсійного забезпечення державних службовців, які проходили службу в митних органах України.....	183
Висновки до розділу 2	199
РОЗДІЛ 3. ВСТУП НА СЛУЖБУ В МИТНИХ ОРГАНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	211
3.1. Кадрова політика митної служби	211
3.2. Нормативне впорядкування процесу добору та процедури вступу на службу до митних органів України.....	233
3.3 Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу в митні органи України	253
3.4. Особливості виникнення та розвитку правовідносин у сфері публічної служби під час воєнного стану	275
Висновки до 3 розділу	289

РОЗДІЛ 4. ПРОХОДЖЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ	298
4.1. Контрактна форма проходження служби в митних органах	298
4.2. Організація та здійснення ротації посадових осіб митних органів	308
4.3. Навчання та підвищення кваліфікації митних службовців	325
4.4. Правові підстави та специфіка припинення публічної служби державним службовцям митних органів.....	344
Висновки до розділу 4	368
РОЗДІЛ 5 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ.....	377
5.1. Зарубіжний досвід впровадження стандартів публічної служби.....	377
5.2. Міжнародні та європейські норми професійної етики митних службовців та їх імплементація.....	397
5.3. Антикорупційна політика митної служби України	418
5.4. Основні напрями оптимізації правового регулювання публічної служби в митних органах.....	440
Висновки до розділу 5	460
ВИСНОВКИ	468
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	477
ДОДАТКИ.....	584

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає у необхідності комплексного теоретико-правового осмислення публічної служби в митних органах України в умовах глибоких інституційних трансформацій, євроінтеграційних процесів, цифровізації державного управління та функціонування держави в умовах воєнного стану. Публічна служба в митних органах відіграє ключову роль у забезпеченні реалізації митної політики держави, захисті економічної безпеки, наповненні державного бюджету, здійсненні митного контролю та оформлення, а також у протидії митним правопорушенням і незаконному переміщенню товарів через митний кордон. Саме тому ефективність функціонування митної системи безпосередньо залежить від якості правового регулювання проходження служби, кадрового забезпечення, рівня професійної підготовки та доброчесності посадових осіб митних органів.

У загальнотеоретичному та інституційному аспекті публічна служба в митних органах України потребує переосмислення як самостійний різновид публічної служби спеціалізованого характеру. Її особливість полягає у поєднанні ознак класичної державної служби з функціонально обумовленими елементами, пов'язаними зі здійсненням митного контролю, охорони правопорядку, реалізації фіскальної функції та міжнародної взаємодії. На відміну від інших сегментів публічної служби, митна служба функціонує у сфері підвищеного ризику, характеризується значним обсягом дискреційних повноважень та постійною взаємодією з суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, що обумовлює необхідність підвищених вимог до професійних, моральних і етичних якостей службовців. У зв'язку з цим виникає потреба у формуванні цілісного підходу до визначення правової природи, змісту та структури адміністративно-правового регулювання публічної служби в митних органах.

Актуальність дослідження зумовлена складною та суперечливою еволюцією правового регулювання публічної служби в митних органах

України. Її становлення відбувалося паралельно із формуванням державності після проголошення незалежності, розвитком митного законодавства та інституційним оформленням митної системи. Початковий етап характеризувався швидким розширенням мережі митних органів і чисельності персоналу за відсутності системної кадрової політики, що призвело до низки довготривалих проблем у сфері добору, професійної підготовки та стабільності кадрового складу. Подальші етапи реформ супроводжувалися ускладненням правового регулювання, розширенням правового статусу посадових осіб митних органів, проте водночас зберігалася фрагментарність нормативної бази, що поєднує норми митного, адміністративного, антикорупційного законодавства та підзаконних актів. Така багаторівневість і несистемність регулювання створює труднощі у правозастосуванні та знижує рівень правової визначеності.

Особливої уваги потребує інституційний аспект реформування митної служби. Інтеграція митного та податкового напрямів у об'єднаних структурах Міністерства доходів і зборів України та Державної фіскальної служби України засвідчила наявність суттєвих ризиків для функціональної цілісності митної системи. Втрата спеціалізації, зниження рівня кадрової стабільності, розмивання інституційної ідентичності митної служби як окремого органу державного управління негативно вплинули на ефективність публічної служби в митних органах, що обумовлює необхідність наукового аналізу принципів інституційної автономії митної служби.

Сьогодні особливого значення набуває проблематика кадрового забезпечення публічної служби в митних органах. Ефективність діяльності митних органів визначається не лише формальними критеріями освіти чи стажу, а й рівнем професійної компетентності, доброчесності, психологічної стійкості та здатності діяти в умовах підвищеного ризику. Це зумовлює необхідність переходу від формалізованих процедур заміщення посад до комплексного підходу, що передбачає використання профілів посад, компетентнісних моделей, сучасних методів оцінювання кандидатів і

службовців, а також формування системи безперервної професійної підготовки. У зв'язку з цим проявляється проблема втрати цілісної відомчої системи митної освіти, що негативно позначилося на якості кадрового забезпечення та формуванні єдиних стандартів службової культури.

Значущим аспектом сучасної кадрової політики стала зміна моделі проходження публічної служби, зокрема запровадження контрактної форми служби. З одного боку, контрактна модель забезпечує гнучкість кадрового управління, можливість оперативного оновлення персоналу та підвищення ефективності управлінських рішень. З іншого боку, її суцільне застосування створює ризики нестабільності службових правовідносин, послаблення гарантій професійної незалежності та підвищення залежності службовців від дискреційних рішень керівництва. Це стає передумовою пошуку оптимального балансу між гнучкістю та стабільністю публічної служби в митних органах.

Важливість дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення дисциплінарних, етичних та антикорупційних механізмів у системі публічної служби в митних органах. Специфікою митної діяльності завжди були підвищені корупційні ризики, що потребує запровадження ефективних превентивних інструментів, таких як перевірка доброчесності, моніторинг способу життя, психофізіологічні дослідження, а також формування високих стандартів службової етики. Водночас ефективність таких заходів залежить не лише від рівня контролю, а й від забезпечення належних соціальних гарантій, конкурентних умов оплати праці та правової визначеності у питаннях відповідальності.

Практичне спрямування дослідження обумовлене необхідністю адаптації служби в митних органах України до європейських стандартів публічного адміністрування. Євроінтеграційні процеси вимагають не лише гармонізації митного законодавства, а й упровадження сучасних підходів до управління людськими ресурсами, розвитку інституційної спроможності митної служби, забезпечення прозорості, доброчесності та ефективності в

діяльності посадових осіб. Водночас запозичення зарубіжного досвіду має здійснюватися з урахуванням національних особливостей, що потребує глибокого наукового аналізу та обґрунтування.

Особливого значення тема дисертації набуває в умовах воєнного стану, який істотно вплинув на функціонування митної системи. Забезпечення безперешкодного переміщення гуманітарної допомоги, оформлення критично важливих товарів, підвищені вимоги до оперативності прийняття рішень, координація з міжнародними партнерами та одночасне збереження контрольних та безпекових функцій суттєво ускладнили діяльність посадових осіб митних органів. Це вимагає оновлення підходів до правового регулювання проходження служби, посилення адаптивності кадрової політики та забезпечення належного рівня правового і соціального захисту службовців.

Отже, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена необхідністю комплексного теоретико-правового аналізу публічної служби в митних органах України, виявлення закономірностей її становлення і розвитку, визначення сучасних проблем адміністративно-правового регулювання та обґрунтування напрямів його вдосконалення з урахуванням сучасних внутрішніх і зовнішніх викликів.

Теоретичну основу представленої дисертаційної роботи становлять дослідження вчених як вітчизняної, так і зарубіжної юридичної науки у галузі теорії держави і права, адміністративного права, публічної служби, митного права та державного управління.

Загальні основи становлення і розвитку державного управління та контролю в Україні висвітлено у роботах таких знаних українських науковців, як Авер'янов В.Б.[2], Андрійко О.Ф. [17], Битяк Ю. П. [50], Бернацька Н.І. [46], Галай В.О. [104], Головач А.В [110]., Іванов Є.В. [289], Іншин М.І. [304], Коломoeць Т.О. [357], Малиновський В.Я. [449], Оргієць О.М. [526], Островерх С.В. [530], Соколов В.М. [737], Стець О.М. [751], Якимчук М.К. [896] та низки інших. Їх наукові доробки, насамперед дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук, створили загальнотеоретичне підґрунтя для

опрацювання обраної тематики та стали доктринальною основою дослідження.

Вивченню питань, пов'язаних із визначенням сутності публічної та державної служби, умов та порядку її проходження, соціальному захисту, антикорупційним механізмам та відповідальності посадових осіб присвятили свої праці Андрєєв А.В. [14], Аніщенко Т.С. [22], Артеменко Н.Ф. [26], Белоусова Є.В. [47], Ботвінов Р.Г. [69], Бусол О.Ю. [75], Греца Я.В. [124], Губанова Т.О. [134], Дем'янчук Ю.В. [152], Дубенко С.Д. [180], Кагановська Т.Є. [310], Карабін Т.О. [319], Ковбас І.В. [345], Коротких А.Ю. [382], Лазур Я.В. [417], Легеза Ю.О. [422], Линдюк О.А. [427], Мельников О.Ф. [473], Мельничук Т.П. [474], Негара Р.В. [501], Пастух І.Д. [547], Перепелиця А.В. [551], Петренко О.С. [552], Петришин О.В. [553], Припутень Д.С. [590], Продаєвич О.С. [677], Серьогін С.М. [686], Федчишин С.А. [786], Цуркан М.І. [807], Шевченко А.В. [874].

Серед вітчизняних вчених, у працях яких досліджуються питання становлення й реформування публічної служби, організації функціонування митних органів, кадрового забезпечення та адміністративно-правового регулювання порядку та умов проходження й припинення державної служби в митних органах, слід назвати: Антонову О.В. [178], Архірейську Н.В. [29], Бережнюка І.Г. [42], Білу-Тіунову Л.Р. [56], Додіна Є.В. [171], Дорофєєву Л.М. [174], Дрешпак В.М. [178], Єдинак В.Ю. [189], Єдинак Т.С. [189], Іванова С.В. [292], Касьяна В.В. [326], Квеліашвілі І.М. [328], Ківалова С.В. [331], Коваленко Ю.В. [341], Ковальова В.Г. [178], Колобиліну О.О. [352], Комзюка В.Т. [364], Корнєву Т.В. [374], Король В.В. [378], Кравченко О.О. [393], Кунєва Ю.Д. [405], Давиденка Л.М. [143], Липовську Н.А. [430], Мазура А.В. [440], Макарову О.О. [444], Маслову А.Б. [455], Мельника О.М. [470], Мельник Ю.С. [472], Нагорічну О.С. [494], Настюка В.Я. [496], Оніщика Ю.В. [521], Павленко О.О. [532], Павлова А.П. [538], Пашка П.В. [550], Петрусь С.П. [556], Пилипенка А.А. [560], Письменного І.В. [566], Приймаченка Д.В. [579], Рябченко О.П. [703], Ткачука О.І. [769], Тодощака О.В. [770],

Федотова О.П. [781], Ченцова В.В. [811], Школика А.М. [880], Шкоду В.М. [879], Щербину В.І. [886], Яромія І.В. [901].

Розширити порівняльно-правову основу дослідження та сформуванню комплексне бачення розвитку публічної служби в умовах сучасних трансформацій дозволило використання праць зарубіжних дослідників, які аналізують проблеми публічної служби, державного управління та адміністративного права.

Крім того, у дисертації використано матеріали та стандарти міжнародних інституцій, зокрема Всесвітньої митної організації, а також напрацювання у сфері митної освіти та професійної підготовки, що дозволило врахувати сучасні підходи до формування кадрового потенціалу митних органів та розвитку публічної служби в умовах глобалізаційних процесів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційне дослідження виконано в межах плану науково-дослідної роботи кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» у межах наукової теми: «Європеїзація публічного права України в контексті виконання умов приєднання до ЄС: рушії, впливи, виклики війни» (номер державної реєстрації 0123U102651, строки 2023–2028).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є комплексне теоретико-правове дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах України, з'ясування її правової природи, інституційних і функціональних особливостей, закономірностей становлення та розвитку, а також обґрунтування концептуальних і прикладних засад удосконалення законодавства та практики функціонування митної служби в умовах євроінтеграції, воєнного стану та післявоєнної трансформації публічного адміністрування.

Для досягнення поставленої мети було визначено і вирішено такі завдання:

- з'ясувати теоретико-методологічні підходи до дослідження публічної служби в митних органах як спеціалізованого різновиду публічної служби;
- проаналізувати стан наукової розробленості проблематики та історіографію публічної служби в митних органах України;
- дослідити генезу правового регулювання служби в митних органах України, визначити основні етапи її становлення та трансформації;
- розкрити правову природу публічної служби в митних органах України та визначити її місце в системі публічної служби і державного управління;
- з'ясувати зміст, структуру та особливості адміністративно-правового регулювання публічної служби в митних органах;
- визначити поняття, ознаки, види та елементи правового статусу посадових осіб митних органів України;
- дослідити права, обов'язки, обмеження, заборони та гарантії посадових осіб митних органів як складові їх правового статусу;
- проаналізувати правові вимоги до осіб, які претендують на вступ на публічну службу в митні органи України, а також сучасний стан адміністративно-правового регулювання добору, відбору та призначення на відповідні посади;
- з'ясувати місце та значення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у системі кадрового забезпечення митної служби;
- дослідити особливості проходження публічної служби в митних органах України, включаючи питання контрактної форми служби, ротації, оцінювання результатів службової діяльності та професійного розвитку;
- розкрити правові засади припинення публічної служби в митних органах України та проблеми застосування відповідних норм;
- проаналізувати дисциплінарну відповідальність посадових осіб митних органів, підстави та порядок застосування дисциплінарних стягнень;
- дослідити сучасні механізми забезпечення доброчесності посадових осіб митних органів, зокрема перевірку на доброчесність, моніторинг способу життя, психофізіологічне опитування та інші антикорупційні інструменти;

- охарактеризувати правові основи соціального, матеріального та пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів;
- проаналізувати вплив інституційних реформ, євроінтеграційних процесів і воєнного стану на правове регулювання публічної служби в митних органах України;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби та визначити можливості його використання у сфері функціонування митних органів України;
- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері організації, проходження та припинення публічної служби в Україні, а також теоретико-правові засади, нормативно-правове забезпечення та практика її правового регулювання.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання та здійснення публічної служби в митних органах України, її інституційні, кадрові, дисциплінарні, антикорупційні, соціальні та функціональні аспекти, а також напрями вдосконалення відповідного законодавства й адміністративної практики з урахуванням європейських стандартів і сучасних викликів.

Дисертаційне дослідження має комплексний характер, що зумовлено природою обраної тематики. У роботі поєднано положення адміністративного, митного, фінансового, службового, трудового та конституційного права, а також окремі підходи науки державного управління. Такий підхід обумовлений тим, що публічна служба в митних органах є багатокомпонентним правовим явищем, у якому поєднуються владно-управлінські, фінансові, правоохоронні, організаційні, кадрові та соціально-захисні елементи.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження становить сукупність загальнонаукових, спеціально-юридичних

і міждисциплінарних методів, застосування яких дало змогу забезпечити комплексне вивчення правового регулювання публічної служби в митних органах України, розкрити її правову природу, інституційні особливості, внутрішню структуру, еволюцію та сучасні напрями розвитку. Використані методи дозволили не лише проаналізувати нормативний масив, що визначає статус і проходження служби в митних органах, а й виявити глибинні зв'язки між правовими, організаційними, кадровими та функціональними аспектами митної служби як спеціалізованого різновиду публічної служби.

Світоглядну основу дослідження становлять насамперед системний, історичний і функціональний підходи. Системний метод використано для розгляду публічної служби в митних органах як цілісного правового інституту, що функціонує у взаємозв'язку з митною політикою держави, системою державної служби, кадровим менеджментом і механізмами публічного адміністрування. За його допомогою з'ясовано місце служби в митних органах у загальній системі державного управління та виявлено взаємозалежність між її кадровими, дисциплінарними, антикорупційними й соціально-правовими складовими. Історичний метод дав змогу дослідити витoki та етапи становлення правового регулювання публічної служби в митних органах України, простежити послідовність законодавчих змін і визначити, яким чином інституційні реформи впливали на статус, функції та кадрову спроможність митної служби. Функціональний метод застосовано для виявлення особливостей реалізації митними органами фіскальної, регуляторної, сервісної, контрольної та правоохоронної функцій, що безпосередньо позначається на змісті публічної служби у цій сфері.

Серед спеціально-юридичних методів основне значення мали формально-юридичний, порівняльно-правовий, системно-структурний, логіко-семантичний та метод правового моделювання. Формально-юридичний метод використано при аналізі положень Митного кодексу України, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства, підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють вступ,

проходження та припинення служби в митних органах, а також питання дисциплінарної відповідальності, соціального забезпечення, доброчесності, ротації та контрактної форми служби. Системно-структурний метод застосовано для розкриття внутрішньої побудови правового статусу посадових осіб митних органів і для визначення взаємозв'язків між його елементами: правами, обов'язками, обмеженнями, гарантіями, видами відповідальності та соціально-правовим забезпеченням.

Логіко-семантичний метод став у нагоді під час тлумачення норм законодавства, що містять спеціальні вимоги до митних службовців, а також для виявлення змісту оціночних правових категорій, пов'язаних із професійною придатністю, доброчесністю, службовою дисципліною, лояльністю до публічного інтересу та належною поведінкою посадових осіб. Порівняльно-правовий метод дав змогу дослідити окремі елементи зарубіжного досвіду організації публічної служби та оцінити можливості їх адаптації до правової системи України, зокрема у сфері кадрової політики, компетентнісного підходу, професійної етики та антикорупційних механізмів. Метод правового моделювання використано для формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства та обґрунтування перспективних напрямів реформування публічної служби в митних органах України.

У дослідженні також застосовано міждисциплінарний підхід, який дав можливість поєднати інструментарій адміністративного права, митного права, теорії публічної служби, державного управління та правового аналізу. Такий підхід був необхідним з огляду на складну природу публічної служби в митних органах, яка не зводиться до класичної моделі державної служби, а передбачає врахування специфіки митного адміністрування, інституційної автономії митної системи, професійної спеціалізації, безпекових викликів та впливу міжнародних стандартів на організацію кадрових процесів.

Інформаційно-нормативну базу дослідження становлять Конституція України, Митний кодекс України, закони України, підзаконні нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України та

Державної митної служби України, міжнародні стандарти та аналітичні матеріали, статистичні дані, судова практика, насамперед практика адміністративних судів у справах, пов'язаних із проходженням служби в митних органах, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали науково-практичних конференцій та електронні джерела.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертаційна робота є одним із перших в Україні комплексних монографічних досліджень, у якому з сучасних теоретико-правових і методологічних позицій здійснено системний аналіз правового регулювання публічної служби в митних органах України як самостійного спеціалізованого інституту публічної служби, що функціонує на стику адміністративно-правового, митно-правового, фінансово-правового та службово-трудоного регулювання. У роботі обґрунтовано концептуальні засади модернізації митної служби відповідно до європейських стандартів публічного управління, а також визначено теоретичні орієнтири її розвитку в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення держави.

На захист виносяться нові наукові положення, висновки та пропозиції, сформульовані відповідно до поставленої мети і завдань дослідження.

Уперше:

– обґрунтовано цілісну теоретико-правову концепцію публічної служби в митних органах України як спеціалізованого різновиду публічної служби, правова природа якого визначається поєднанням адміністративно-управлінських, фіскальних, правоохоронних, сервісних і безпекових функцій;

– доведено, що служба в митних органах не може розглядатися лише як похідний елемент загальної державної служби, оскільки її функціональне призначення, характер владних повноважень, спеціальні вимоги до персоналу, особливості дисциплінарної та антикорупційної регламентації обумовлюють необхідність спеціалізованого юридичного впорядкування;

– здійснено комплексне дослідження еволюції правового регулювання публічної служби в митних органах України від моменту становлення митної системи незалежної України до сучасного етапу, що дозволило виявити

закономірності розвитку цього інституту, а також негативні наслідки інституційної нестабільності митної служби, пов'язані з об'єднанням митної та податкової складових у межах Міністерства доходів і зборів України та Державної фіскальної служби України;

- сформульовано авторське бачення правового статусу посадової особи митного органу як носія спеціальних адміністративно-правових повноважень, що поєднує статус державного службовця з особливим режимом прав, обов'язків, обмежень, гарантій і відповідальності у сфері митної справи;

- запропоновано модель компетентнісно орієнтованої кадрової політики в митних органах України, яка базується на принципах професіоналізму, доброчесності, підзвітності, функціональної спеціалізації та безперервного професійного розвитку та передбачає перехід від формально-кваліфікаційного підходу управління персоналом до системи, в центрі якої знаходиться оцінювання та розвиток професійних і поведінкових компетенцій посадових осіб. Така модель ґрунтується на чіткому визначенні профілів посад, встановленні переліку митних компетенцій для кожної категорії службовців, запровадженні сучасних процедур добору, оцінювання результатів службової діяльності та планування кар'єрного розвитку. Її сутність полягає у забезпеченні відповідності між функціональними завданнями митних органів і реальним кадровим потенціалом шляхом системного розвитку знань, навичок і професійних якостей персоналу;

- обґрунтовано впровадження елементів кар'єрної системи організації служби та необхідність перегляду суцільної контрактної форми проходження служби в митних органах і сформульовано підхід до її реформування на засадах поєднання кадрової гнучкості зі стабільністю службових правовідносин і гарантіями захисту державного службовця;

- доведено необхідність розглядати ротацію в митних органах не лише як кадрово-організаційний механізм, а як спеціальний правовий інструмент інституційного оновлення, запобігання корупційним ризикам і підвищення стійкості митної системи;

– розкрито особливості трансформації правового регулювання публічної служби в митних органах в умовах воєнного стану та встановлено, що воєнний стан суттєво змінює зміст службових правовідносин у митній сфері, посилюючи значення безпекової, гуманітарної та антикорупційної складових служби; зокрема, відбувається розширення дискреційних повноважень посадових осіб при здійсненні митного контролю та оформлення, запроваджуються спрощені процедури переміщення гуманітарної допомоги та критично важливих товарів, посилюється міжвідомча взаємодія з правоохоронними органами і військовими формуваннями, а також підвищуються вимоги до швидкості прийняття рішень і персональної відповідальності посадових осіб;

– обґрунтовано, що сучасні механізми забезпечення доброчесності посадових осіб митних органів мають оцінюватися не ізольовано, а у взаємозв'язку із системою соціального, матеріального, медичного та житлового забезпечення службовців. Такий підхід зумовлений тим, що ефективність антикорупційних інструментів безпосередньо залежить від рівня соціальної захищеності службовців. Недостатній рівень матеріального забезпечення, відсутність стабільних соціальних гарантій і належних умов служби створюють додаткові корупційні ризики, тоді як їх належне забезпечення, навпаки, формує передумови для доброчесної поведінки. У цьому контексті механізми перевірки на доброчесність, моніторингу способу життя чи дисциплінарної відповідальності мають доповнюватися комплексною політикою держави, спрямованою на забезпечення гідного рівня оплати праці, медичного обслуговування, житлових умов та соціального захисту посадових осіб митних органів.

Удосконалено:

– наукові підходи до розуміння правового регулювання публічної служби в митних органах як багаторівневої системи, що поєднує норми митного, адміністративного, службового, фінансового, трудового та антикорупційного законодавства;

- підходи до визначення структури повноважень посадових осіб митних органів, зокрема в частині співвідношення прав, обов'язків, обмежень, заборон, гарантій та відповідальності;
- уявлення про правову природу дисциплінарної відповідальності митних службовців шляхом обґрунтування її системоутворюючого значення для забезпечення належного проходження служби;
- підходи до аналізу соціального та пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів як не лише гарантійного, а й інституційно-спроможнісного елементу функціонування митної служби;
- наукове розуміння ролі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у кадровому забезпеченні митної служби, зокрема через акцент на необхідності відновлення посиленої відомчої освітньої складової;
- концептуальні підходи до імплементації зарубіжного досвіду правового регулювання публічної служби у сфері митної справи з урахуванням національної специфіки, без механічного копіювання іноземних моделей.

Набули подальшого розвитку:

- положення про місце служби в митних органах у системі публічної служби України;
- наукові підходи до класифікації принципів правового регулювання публічної служби в митних органах України;
- теоретичні положення щодо професійної етики посадових осіб митних органів як складової правового механізму забезпечення доброчесності та довіри до митної служби;
- положення про значення цифровізації, оцінювання ефективності, KPI, компетентнісних рамок і сучасних HR-підходів для модернізації кадрової політики митної служби;

- підходи до розуміння інституційної автономії митної служби як необхідної умови ефективного функціонування митних органів та реалізації митної політики держави;

- положення щодо адаптації правового регулювання публічної служби в митних органах до умов євроінтеграції, воєнного стану та післявоєнної відбудови.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичні положення, висновки та пропозиції, сформульовані в дисертації, мають істотне практичне значення і можуть бути використані:

- **у правотворчій діяльності** – під час підготовки змін до Митного кодексу України, законодавства про державну службу, підзаконних нормативно-правових актів Міністерства фінансів України та Державної митної служби України з питань вступу на службу, проходження служби, контрактної форми, ротації, дисциплінарної відповідальності, доброчесності, соціального та пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів;

- **у правозастосовній діяльності** – для уніфікації практики застосування законодавства, що регулює публічну службу в митних органах, а також під час вирішення спорів щодо проходження служби, притягнення до дисциплінарної відповідальності, припинення служби, соціальних гарантій і пенсійного забезпечення;

- **у діяльності органів публічної адміністрації** – при формуванні кадрової політики, розробленні компетентнісних моделей, процедур добору та оцінювання, програм професійної підготовки, механізмів ротації та інструментів забезпечення доброчесності в митних органах;

- **у науково-дослідній роботі** – як основа для подальших досліджень проблем публічної служби в спеціалізованих органах виконавчої влади, правового статусу публічних службовців, інституційної автономії митної служби, а також адаптації європейських стандартів публічного управління до умов України;

– у **навчальному процесі** – при викладанні дисциплін «Адміністративне право», «Митне право», «Службове право», «Фінансове право», «Публічна служба», «Публічне адміністрування», а також при підготовці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій і програм підвищення кваліфікації;

– у **правопросвітницькій діяльності** – для формування належного розуміння правової природи, етичних засад, дисциплінарних вимог та соціальних гарантій публічної служби в митних органах України.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно. Усі наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані в роботі, є результатом власних досліджень автора, проведених на основі аналізу національного законодавства, судової практики, міжнародних стандартів та практики функціонування митних органів України.

Для обґрунтування окремих положень дисертації використано наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників, на які зроблено відповідні посилання. Ідеї та положення, що належать іншим авторам, відтворено з дотриманням вимог академічної доброчесності.

Результати дисертаційного дослідження відображені у наукових публікаціях здобувача, зокрема у статтях, опублікованих у фахових та міжнародних виданнях, а також у матеріалах науково-практичних конференцій. Усі публікації підготовлено одноосібно.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки та практичні результати дисертаційного дослідження були оприлюднені та обговорені на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: 7th ISPC «Scientific Goals and Purposes in XXI Century» (Seattle, USA, 2024), II ISPC «Science in the Modern World: Innovations and Challenges» (Toronto, Canada, 2024), VI Міжнародній науковій конференції «Актуальні питання розвитку галузей науки» (Київ, 2024), VII International Scientific and Theoretical Conference «Science of XXI Century: Development,

Main Theories and Achievements» (Helsinki, Republic of Finland, 2024), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (Київ, 2024), I Всеукраїнській науково-практичній конференції «Приватно-правові та публічно-правові відносини: модернізація розвитку в умовах воєнного стану» (Кропивницький, 2024), X Всеукраїнській науковій конференції молодих вчених «Актуальні питання адміністративного права та процесу в умовах воєнного стану» (Кропивницький, 2024), XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (Вінниця, 2024), X Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права» (Кременчук, 2024), XII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції» (Житомир, 2024), III Міжнародній науковій конференції «Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація» (Львів, 2025), XVII Міжнародній науково-практичній конференції «Закарпатські правові читання» (Ужгород, 2025), Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток доктрини адміністративного права в умовах сучасних суспільних трансформацій» (Ірпінь, 2025), Міжнародній науково-практичній конференції «Дев'ятнадцяті юридичні читання. Наука і освіта в Україні: актуальні проблеми розвитку» (Київ, 2025), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі» (Пієка, 2025), International Scientific Conference «Modern Achievements in Legal Science and Practice» (Riga, Republic of Latvia, 2025), науково-практичному круглому столі «Правотворча діяльність та забезпечення системності законодавства України в умовах євроінтеграції» (Київ, 2025), II Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни» (Кропивницький, 2025), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання економіки та права: регіональний, міжнародний та

глобалізаційний аспекти» (Івано-Франківськ, 2025), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Правові засади організації та здійснення публічної влади» (Хмельницький, 2025), Міжнародній науковій інтернет-конференції «Актуальні дослідження правової та історичної науки» (Тернопіль – Ополе, 2025), III Всеукраїнській науково-практичній конференції до Дня науки «Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених» (Київ, 2025), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Публічна служба: вектори реформування в умовах воєнного стану» (Харків, 2025), II Міжнародній науковій конференції «Наукові горизонти XXI століття: мультидисциплінарні дослідження» (Ужгород, 2025), International Scientific Conference «The Impact of Artificial Intelligence on the Development of Legal Science» (Riga, Republic of Latvia, 2025), Міжнародній науково-практичній конференції «Корупційні ризики та шляхи їх подолання під час дії воєнного стану в Україні» (Львів, 2025), а також Всеукраїнській науково-практичній конференції «Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та перспективи» (Харків, 2025).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 59 наукових праць, з яких: 21 стаття у наукових виданнях України, 2 розділи у колективних монографіях, 9 статей у зарубіжних наукових виданнях, 7 з яких – у періодичних наукових виданнях, що індексуються в наукометричних базах Scopus та/або Web of Science, а також 27 тез доповідей і матеріалів міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. У сукупності ці публікації відображають основні наукові результати дисертації та підтверджують належний рівень апробації проведеного дослідження.

Структура та обсяг дисертації. Структура дисертації зумовлена метою, завданнями та логікою дослідження. Робота складається зі вступу, п'яти розділів, що об'єднують 20 підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Така побудова дисертації забезпечує послідовний перехід від теоретико-методологічних та історико-правових питань до аналізу сучасного нормативно-правового регулювання,

правового статусу посадових осіб митних органів, кадрової політики, дисциплінарної, антикорупційної та соціально-забезпечувальної проблематики, а також до формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства і практики функціонування публічної служби в митних органах України.

Загальний обсяг роботи становить 815 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 458 сторінок, список використаних джерел займає 107 сторінок і налічує 970 найменувань. Додатки займають 232 сторінки та включають результати анкетування на 8 сторінках, матеріали, що засвідчують аналіз судової практики: 84 сторінки та 110 сторінок, об'єднані пропозиції щодо вдосконалення законодавства в частині проходження служби в митних органах на 11 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

1.1. Стан наукової розробки правового регулювання публічної служби в митних органах України

В умовах трансформації системи публічного управління, зростання ролі інституційної ефективності та потреби в адаптації до європейських стандартів, проблема правового регулювання публічної служби, у тому числі в митних органах, набуває особливої актуальності. Незважаючи на значну кількість наукових розвідок, присвячених різним аспектам проходження публічної служби, повноваженням державних службовців та організації діяльності митних органів, досі спостерігається дефіцит системного підходу до вивчення особливостей публічної служби в митних органах.

Належне функціонування будь-якого державного інституту забезпечується системою чинників, одним із головних серед яких є людський капітал. Своєю чергою, якісне кадрове забезпечення створює основу для результативної діяльності органів державної влади. Формування сучасної та ефективної митної системи неможливе без ґрунтовних наукових досліджень у цій сфері.

Актуальність наукового і теоретичного аналізу проблематики публічної служби в митних органах полягає не лише у відшукуванні шляхів її модернізації завдяки виявленню та усуненню недоліків у її організації, а насамперед, у побудові відповідної теоретичної основи для ведення якісної кадрової політики.

Формування професійної публічної служби називають одним із ключових аспектів реформи управління людськими ресурсами, яка спрямована на створення сильної та підзвітної системи державного управління [435, с. 129]. В умовах докорінного реформування державотворчих процесів в Україні істотно змінюється сутність і функціональне призначення публічної

служби як важливої складової частини управління державою, оскільки саме вона є одним із найважливіших чинників успішної реалізації політичних, економічних, соціальних та антикризових програм [590, с. 1]. Об'єктивне реформування публічної служби в Україні вимагає забезпечення органів влади надійними, ініціативними та професійно компетентними фахівцями, здатними ефективно виконувати свої обов'язки [509, с. 170].

У розвідках сучасних науковців публічна служба сприймається як правовий і соціальний інститут професійної служби в державних і недержавних суб'єктах публічної влади (зокрема органах державної влади та органах місцевого самоврядування), працівники яких наділені публічно-правовим статусом [723, с. 48], та як один із важливих інститутів адміністративного права [708, с. 43], [585, с. 69].

Дефініція «публічна служба», як вказують дослідники, з'явилася у 20-х роках ХХ століття [708, с. 43] та мала тривалу історію в адміністративних системах західних країн, а в Україні вона уперше з'явилася у Кодексі адміністративного судочинства України 2005 року [445].

Малиновський В.Я. дійшов обґрунтованого висновку, що до останнього часу в управлінській теорії і практиці домінував універсальний концепт «державна служба», котрий об'єднував усі види служби в публічному секторі [445]. Погоджуємося, що державна служба будь-якої країни є ключовим елементом системи державного управління, що сприяє згуртуванню на основі загальнолюдських і національних, соціальних і професійних цінностей, місцевих, регіональних і загальнодержавних цілей та інтересів громадян і їх об'єднань [426, с. 7], інститут державної служби вважається центральним елементом системи публічного управління, що забезпечує стабільне функціонування державного апарату, реалізацію державної політики та захист прав і свобод громадян [483, с. 627], а розвиток екосистеми управління людськими ресурсами державної служби України є ключовим аспектом сучасної реформи адміністративного апарату країни [429, с. 51].

Виходячи із законодавчого визначення, що державна служба в Україні – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, а державний службовець – громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу [604], науковці дають власні визначення: «державний службовець – це громадянин України, який обіймає посаду в органі державної влади, наділений адміністративно-правовим, професійно-компетентнісним і морально-етичним статусом суб'єкта, який діє як представник соціальної держави і в інтересах суспільства» [343, с. 56], а «державна служба полягає у виконанні державними службовцями завдань і функцій держави, що реалізуються через відповідні державні органи, та в широкому розумінні є діяльністю, яка є публічною та професійною» [715, с. 42].

Натомість, публічна служба, на відміну від державної чи муніципальної служби, які реалізуються в конкретних суб'єктах публічної влади відповідними корпусами службовців, не «прив'язана» до конкретної владної системи з відповідними службовцями. Вона є лише комплексним поняттям, своєрідною теоретичною конструкцією, що об'єднує всі види служб, котрі реалізують публічні функції й надають публічні послуги фізичним і юридичним особам [445, с. 149].

Загалом поняття публічної діяльності не має законодавчого визначення, проте можна стверджувати, що воно окреслюється видами служб [394, с. 45]. Наразі вітчизняні науковці розуміють під публічною службою публічну адміністрацію, яка складається з органів державної влади та органів місцевого самоврядування [4], службу в органах державної влади та місцевого самоврядування з метою забезпечення публічного інтересу [270], діяльність з надання публічних послуг населенню в публічних корпораціях [552, с. 14; 450,

с. 45], службову діяльність фізичних осіб на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, органах судової влади, прокуратури, а також військову службу, альтернативну (невійськову) службу, іншу службову діяльність у державних органах, органах місцевого самоврядування щодо виконання повноважень суб'єктів публічного права [689, с. 141]. Публічна служба охоплює діяльність на державних політичних посадах, суддів, прокурорів, військову службу, державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, патронатну службу [731, с. 287].

Кодекс адміністративного судочинства України розглядає публічну службу як діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійну діяльність суддів, прокурорів, військову службу, альтернативну (невійськову) службу, іншу державну службу, патронатну службу в державних органах, службу в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [347]. Наведене формулювання не містить завдань та основних рис публічної служби, на що вказували науковці [57, с. 147; 416, с. 120], а включає лише перелік служб, що до неї належать, відтак не може вважатися визначенням [445, с. 147].

Враховуючи наведене, Малиновський В.Я. дає таке визначення: публічна служба – правовий і соціальний інститут служби в державних і недержавних суб'єктах публічної влади (державних органах, органах місцевого самоврядування та інших органах, що реалізують функції держави або місцевого самоврядування), працівники яких наділені публічно-правовим статусом [445, с. 148].

Хорошенюк О.В., аналізуючи моделі організації публічної служби, визначає її дуальність: з одного боку, вона є інтегрованим інститутом суспільства, покликаним реагувати на виклики та суперечності соціального розвитку, а з іншого – особливою сферою діяльності людини, що охоплює всі типи державних, комунальних, громадських установ, організацій і підприємств, де забезпечується практична реалізація конституційних гарантій,

державної політики та стратегічних і тактичних інтересів суспільства [798, с. 142].

Система публічної служби, як і будь-яка інша соціально-правова система, не є сталою чи раз і назавжди визначеною конструкцією. Її розвиток органічно пов'язаний із динамікою суспільного життя, зміною запитів громадян та трансформацією державної політики. У державах із високим рівнем розвитку громадянського суспільства публічна служба, як правило, ґрунтується на принципах конструктивної взаємодії між її інституційними елементами та засадах соціального партнерства. Така система функціонує в умовах відкритості й підзвітності перед суспільством, що зумовлює її здатність оперативно реагувати на потреби громадян і суспільства у цілому [720, с. 101].

Публічна служба зазнала останніми роками численних змін, пов'язаних як із характером державного управління, що змінюється, так і зі спробами адаптувати державне управління до потреб суспільства і ринкової економіки [698, с. 145]. Персонал органів публічної влади відіграє важливу роль у реалізації стратегічних цілей та завдань держави, а його наявність вважається одним із ключових факторів, який визначає конкурентоспроможність української держави [727, с. 191].

У цьому контексті публічна служба в митних органах постає як специфічна організаційно-правова форма реалізації функцій держави у сфері митної справи. Її ключове призначення полягає не лише в адмініструванні митних платежів та виконанні митних формальностей, а й у забезпеченні публічного інтересу шляхом реалізації своїх функцій. З огляду на зростання впливу процесів глобалізації, євроінтеграції та цифровізації, роль публічної служби в митних органах суттєво трансформується, що, своєю чергою, вимагає переосмислення її правового регулювання відповідно до нових викликів.

Загальні основи становлення і розвитку державного управління та контролю в Україні висвітлено у роботах таких знаних українських науковців,

як Авер'янов В.Б., Андрійко О.Ф., Битяк Ю.П., Галай В.О., Іванов Є.В., Іншин М.І., Коломоєць Т.О., Малиновський В.Я., Оргієць О.М., Якимчук М.К. та низки інших. Їх наукові доробки, насамперед дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук, створили загальнотеоретичне підґрунтя для опрацювання обраної тематики та стали доктринальною основою дослідження проблематики публічної служби в митних органах.

Свого часу Авер'янов В.Б. провів ґрунтовний аналіз проблем адміністративно-правової теорії та практики державного управління, академічні дослідження проблем державного управління, а також ролі та місця виконавчої влади [2; 3; 89]. Андрійко О.Ф. присвятила свої роботи вивченню державного контролю та людського фактора у процесі реформування системи державного управління, який, на її думку, має вирішальне значення [16; 18; 19]. Битяк Ю.П. з'ясував соціальну роль, функції і принципи державної служби в умовах становлення громадського суспільства в Україні, визначив її значення для здійснення демократичних перетворень у державі [49; 50; 51].

Галай В.О. приділила увагу в дисертації комплексному розгляду сучасних науково-обґрунтованих положень адміністративно-правового регулювання принципів публічної служби як стрижневої категорії публічного управління та представила власне бачення публічної служби з поділом на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування та спеціалізовану службу [103; 104].

Іванов Є.В. констатував, що публічне управління функціонує системно, поєднуючи функціонування таких структур, як механізм держави, державний апарат, державна служба та публічні прояви суспільства, та здійснюється на основі комплексу правових, політичних, економічних, соціальних інструментів впливу. З огляду на спеціалізацію у сфері педагогіки науковець проаналізував питання підготовки фахівців у галузі публічного управління й адміністрування та психологічної стійкості державних службовців [288; 289; 290; 291].

Іншин М.І. запропонував новий підхід до з'ясування основних завдань державної служби через дослідження її соціального, політичного, правового і професійного аспектів, що і дало змогу зробити свої варіанти визначень державної служби за її напрямками функціонування [300; 301; 304].

Коломоєць Т.О. у своїх наукових розробках акцентувала увагу на системі публічного права, антикорупційних обмеженнях для осіб, уповноважених на виконання функцій держави, мотивації державного службовця, способах підвищення доброчесності, а також провела порівняльний аналіз окремих положень нормативно-правових актів, що регулюють державну службу в Україні та зарубіжних країнах [356; 357; 358; 359; 360].

Малиновський В.Я. розглядав оптимізацію функцій органів виконавчої влади України та концептуальні засади трансформації територіальної організації влади з точки зору політології, а за результатами системних напрацювань опублікував підручник «Публічна служба в Україні» [448; 449; 450].

Оргієць О.М. зосередила свої наукові інтереси на засадах формування і розвитку інституційної пам'яті в органах державної влади та вирішенні проблеми втрати знань та кадрів («плинності») у держсекторі, забезпечуючи «безперервність управління»; нею було обґрунтовано модель управління інституційною пам'яттю, яка включає процеси документування, навчання, наставництва та використання цифрових технологій для фіксації відповідних знань [525; 526; 527].

Якимчук М.К. проводив наукові розвідки щодо організаційно-правових основ управління в органах прокуратури [895; 896].

Серед сучасної наукової літератури слід відзначити низку дисертаційних робіт та фахових публікацій різних спеціальностей, присвячених службовому праву та аналізу окремих сфер публічної служби. Насамперед, це доктринальне дослідження соціальної безпеки державних службовців, здійснене Соколовим В.М., у якому йдеться про забезпечення стабільності та

підвищення соціальних стандартів діяльності державних службовців під час роботи та після її закінчення, яке автор бачить завдяки наявності відповідних соціальних благ, таких як охорона здоров'я, екологічна безпека та психологічний комфорт. Окрім цього, для повноцінної соціальної безпеки, на його думку, необхідна наявність організаційно-правових та економічних благ, які разом із соціальними благами забезпечують достатні умови життя державних службовців [737].

Результатом опрацювання Бернацькою Н.І. проблем правового регулювання соціального забезпечення публічної служби стало обґрунтування, що соціальним забезпеченням публічної служби в Україні є організаційно-правова діяльність держави щодо встановлення соціальних і юридичних гарантій та розробки соціально-економічних заходів матеріального забезпечення, соціального утримання, обслуговування осіб, надання медичної допомоги тощо, яка має компенсаційний характер та спрямовується на забезпечення умов для задоволення базових потреб публічного службовця як громадянина й професіонала і членів його сім'ї з метою встановлення гідного рівня їхнього життя. До того ж вченою була визначена система гарантій правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні [45; 46].

Сутнісно-понятійну характеристику та галузево-правову ідентифікацію державно-службових відносин обмірковував Стець О.М., якому вдалося встановити, що систему державно-службового права становлять відповідні правові інститути: правовий статус державного службовця; суб'єкти управління у сфері державної служби; вступ на державну службу, проходження державної служби (службова кар'єра); припинення державної служби; юридична відповідальність державного службовця; режим державної служби [751].

Теорію, досвід та практику реалізації примусу у службовому праві розглядав Припутень Д.С., що дало можливість не лише встановити сутність таких заходів, а й запропонувати розглядати його як комплексну підсистему

адміністративного примусу, упорядковані, взаємопов'язані та взаємодіючі інтегративні елементи (примусові заходи) якої утворюють єдине ціле, спрямовані на досягнення стратегічної мети – забезпечення стабільності функціонування публічної служби, а також застосовуються у зв'язку з публічною, постійною, професійною діяльністю осіб, які обіймають посади в публічних інституціях [590].

Цікавий погляд щодо теорії розподілу публічної служби на види представив Ботвінов Р.Г., пропонуючи до структури публічної служби особливого призначення включити: державну дипломатичну службу; державну санітарно-епідеміологічну службу; державну контрольно-ревізійну службу; державну фіскальну службу; службу державних судово-медичних експертів; державну службу спеціального зв'язку; службу у правоохоронних органах (Службі безпеки України, Державній прикордонній служба, службу в органах внутрішніх справ (Національній поліції), службу в органах прокуратури, у пенітенціарній системі), службу в органах цивільного захисту, військову службу, професійну діяльність суддів, службу в апараті суду. Автором зроблено висновок про недостатність правового регулювання публічної служби України в цілому, особливо в частині виконання функцій держави щодо конституційних предметів відання, передусім щодо забезпечення безпеки держави [69].

Комплексне дослідження організаційно-правових засад дипломатичної служби представлено Федчишиним С.А.: ним простежено еволюцію наукових поглядів стосовно дипломатичної служби, проаналізовано сутність, ознаки та види дипломатичної служби України, її принципи, систему органів та особливості нормативно-правового регулювання, розкрито правовий статус посадових осіб цієї служби, а також внесено пропозиції щодо вдосконалення законодавства щодо дисциплінарних проступків посадових осіб дипломатичної служби [786; 787; 788; 789].

Особливості державної служби в органах державної податкової служби України вивчалися Островерх С.В. [530], а адміністративно-правовий статус

керівника в органах державної податкової служби України став об'єктом студіювання Головача А.В. [110].

Вивченню питань, пов'язаних із визначенням сутності державної служби та порядку її проходження, присвятили свої праці Петришин О.В., Серьогін С.М., Линдюк О.А., Аніщенко Т.С., Мельничук Т.П., Продаєвич О.С., Петренко О.С.

Так, загальна теорія правового режиму державної служби була свого часу досліджена академіком Петришиним О.В., якому вдалось розкрити сутність державної служби як особливого виду професійної діяльності, проаналізувати елементи правового режиму, зокрема права, обов'язки, обмеження, відповідальність та соціальний захист службовців, а також визначити принципи та функціональне призначення державної служби в державному механізмі. Ця докторська дисертація, без перебільшення, стала основою для подальших розвідок вчених у сфері загальної теорії держави і права та правової системи України [553; 801].

У фундаментальній праці Серьогіна С.М. «Державний службовець у взаємовідносинах влади і суспільства» розглядаються механізми взаємодії влади та суспільства, роль державного службовця, етика публічної служби, правовий статус та професіоналізм, трансформація державної служби в умовах демократизації суспільства, підвищення відповідальності службовців перед громадянами, шляхи запобігання корупції та підвищення ефективності бюрократичного апарату. У навчальному посібнику «Публічна служба», що вийшов під редакцією Серьогіна С.М. у 2019 році, розкрито зміст публічної служби, обґрунтовано теоретичні засади публічної служби, визначено її системні характеристики та здійснено послідовний аналіз професіоналізму публічних службовців як умови та ресурсу забезпечення меритократичності управління [686; 718; 719].

Доктор наук з державного управління Линдюк О.А. спрямувала свої наукові пошуки на модернізацію державної служби, яка передбачає різного роду зрушення та перетворення такої системи у напрямі її осучаснення,

постійного вдосконалення, її наближення до максимально можливого рівня розвиненості. На її думку, під модернізацією державної служби треба розуміти глобальний, прогресивний процес системних змін, у результаті яких об'єкти державної служби змінюють, осучаснюють свої структурні параметри, функції та рівні організації, використовуючи сучасні методи та інструменти роботи, гармонійно поєднуючись із традиціями й цінностями суспільства [426; 427; 428].

Реалізовано ряд дисертаційних досліджень на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: Аніщенко Т.С. – на тему «Право публічної служби у системі адміністративного права України» [22], Продаєвич О.С. – на тему «Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект»: [677], Петренко О. С. – на тему «Формування інтегрованого інституту публічної служби в Україні» [552], Мельничук Т.П. – на тему «Розвиток професійної державної служби у країнах ЄС: досвід для України» [474], Мельник В.І. – на тему «Управління персоналом в системі державної служби України» [464]. У контексті цих наукових спостережень за розвитком публічної та державної служби неабиякий інтерес вчених приділяється теоретичним засадам та організаційним аспектам запобігання та протидії корупції. Враховуючи, що не позбавлена цього негативного явища і служба в митних органах, у наших розробках були враховані основні здобутки вітчизняних науковців у цій сфері.

Результатом масштабного кримінологічного дослідження Бусол О.Ю. «Протидія корупційній злочинності в Україні у контексті сучасної антикорупційної стратегії» стало визнання того факту, що наявність спеціалізованих антикорупційних органів та етичних стандартів державних службовців не є показовими чинниками запобігання вчиненню корупційних діянь. Натомість науковицею доведено існування прямої залежності між економічним рівнем розвитку держави та рівнем корупції в країні – чим вище такий рівень, тим менший рівень корупції, та з'ясовано, що кримінальна відповідальність за корупційні діяння є обов'язковим чинником протидії

явищу для всіх країн. Поряд із цим заходи профілактики вона вважає частково дієвими, а залучення населення і громадських організацій до протидії корупційній злочинності та політична воля уряду для проведення відповідних реформ – важливими чинниками, які суттєво мінімізують корупцію [75].

Адміністративно-правові засади запобігання і протидії корупції у системі державної служби України детально вивчав Дем'янчук Ю.В., який дослідив, що система державної служби України виступає як засіб на службі громадської сфери, а державний службовець є особою, яка безпосередньо бере участь в управлінні внутрішніми справами держави, а його роль і статус не повинні бути політичними, міністерськими або військовими. Вченим доведено, що комплексне обґрунтування запобігання і протидії корупції в системі служби України потребує виокремлення комплексної галузі права – «Антикорупційного права» та запропонована структура зазначеної галузі [152].

Пастух І.Д. вивчав адміністративно-правові засоби запобігання та вирішення конфлікту інтересів у публічно-правових відносинах, сформулював їх поняття та класифікував типи таких засобів. Ним було встановлено, що адміністративно-правові засоби запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у публічно-правових відносинах є лише частиною різних за своєю сутністю та призначенням юридичних засобів (приписів, заборон та дозволів) адміністрування конфлікту інтересів. На основі зарубіжного досвіду правового регулювання конфлікту інтересів виявлено фактори, що впливають на механізми запобігання та врегулювання конфлікту інтересів: ступінь економічного розвитку країни, ризик бути притягненим до юридичної відповідальності за вчинення корупційних діянь, рівень правової свідомості та правової культури населення та службовців, дієва система нормативно-правових актів, якими урегульовують конфлікт інтересів; а також конкретність, зрозумілість та передбачуваність норм права [547].

Самойленко О.С. розглядав адміністративно-правові засади реалізації етичних стандартів публічної служби, шукав оптимальні шляхи забезпечення

процесу взаємодії управлінської діяльності і моралі (етики публічної сфери) та прийшов до висновку, що право забезпечує конвертацію соціальної поведінки людини через її ставлення до суспільства та основних етичних категорій у правову [708].

Серед наукових здобутків, що розкривають питання організації кадрового забезпечення та роботи з персоналом державних органів, хочемо виділити дисертації докторів юридичних наук: Андрєєва А.В. «Проблеми правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України» [14], Кагановської Т.Є. «Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні» [310; 311] та Шевченко А.В. «Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України» [874].

Безумовно корисними стали дослідження у сфері фахової підготовки та професіоналізації державних службовців, зокрема представлені у формі докторських дисертацій здобутки Мельникова О.Ф. «Теорія та методологія фахової підготовки державних службовців» [473], Перепелиці А.В. «Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України» [551], та кандидатські дисертації Артеменко Н.Ф. «Управління професіоналізацією кадрів державної служби України» [26] та Белоусова Є.В. «Механізми формування та реалізації кадрового потенціалу державної служби» [47].

До опрацювання окремих особливостей правового регулювання публічної служби нас спонукали також розвідки: Коротких А.Ю. «Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України», де окреслено системний вплив здійсненої реформи законодавства України про державну службу на стан правового регулювання юридичної відповідальності держслужбовців крізь призму трудового права [382], Негари Р.В. «Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика» [501] та Цуркан М.І. «Особливості судового розгляду спорів щодо проходження публічної служби в Україні» [807].

Окрім врахування загальнотеоретичних розробок у сфері публічного управління та публічної/державної служби, на формування наукових підходів, які застосовуються в дослідженні автора, помітно вплинули роботи сучасних вчених різних спеціальностей, що вивчали проблематику функціонування митних органів: Бережнюка І.Г., Дорофєєвої Л.М., Квеліашвілі І.М., Комзюка В.Т., Кунєва Ю.Д., Липовської Н.А., Маслової А.Б., Настюка В.Я., Оніщика Ю.В., Павленко О.О., Пашка П.В., Приймаценка Д.В., Федотова О.П., Ченцова В.В., Щербини В.І.

У Бережнюка І.Г. організація роботи посадових осіб митних органів розглядалась, в основному, через розвиток системи митного регулювання [13; 39; 41; 42], Пашко П.В. окреслював статус митників через призму забезпечення митної безпеки України [549; 550], а Щербина В.І. – через особливості трудового права [886]. Настюк В.Я. узагальнив адміністративно-правові проблеми законодавчого регулювання митної справи в Україні та запропонував шляхи його удосконалення [496], Яромій І.В. кадрові питання митних органів аналізував як інструмент забезпечення реалізації державної митної політики [901], Квеліашвілі І.М. цікавилась реформуванням державного управління митною справою України в умовах європейської інтеграції [328], а Оніщик Ю.В. порівнював правове регулювання митних відносин в Україні та в країнах Європейського Союзу через фінансово-правовий аспект [520; 521].

Кунєв Ю.Д. розвивав теоретичні та методологічні аспекти діяльності митних органів та проблематику правової організації функціонування Державної митної служби України [404; 405; 406; 407]. Комзюк В.Т. представив ґрунтовне дослідження адміністративно-правового статусу митних органів України, вивчав їх функціонально-організаційну структуру та вплив використання зарубіжного досвіду в регулюванні адміністративно-правового статусу вітчизняних митниць [364; 365; 368].

Дорофєєвою Л.М. здійснено аналіз адміністративно-правового регулювання організації та діяльності митних органів через призму

євроінтеграційних перетворень та з урахуванням необхідності імплементації міжнародних стандартів антикорупційної та кадрової політики, у тому числі розширення правоохоронних повноважень митної служби [173; 176].

У працях Липовської Н.А. з управління інституціональним розвитком Державної митної служби України запропоновано програму діагностики соціального потенціалу митної служби та представлено результати його моніторингу, що дозволило їй розробити модель управління інституціональним розвитком митних органів [429; 430; 720].

Маслова А.Б. довела доцільність впровадження людиноцентристської концепції трансформації митних органів України та розглянула їх як частину системи публічного адміністрування, обґрунтувала необхідність переходу від фіскально-орієнтованої до сервісної служби, де головним є захист інтересів громадян та бізнесу [455; 456], а Павленко О.О. окреслила проблематику формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти [533].

Професор Приймаченко Д.В. поряд із теоретичними напрацюваннями щодо митної політики держави ретельно розробляє проблематику адміністративної діяльності митних органів у сфері її реалізації. У багатьох його роботах акцентовано увагу на кадровому забезпеченні митниць, їх професійному навчанні та необхідності розвитку інституційної спроможності Держмитслужби [579; 581; 582; 583].

Цікавим доробком стало дисертаційне дослідження Федотова О.П. «Адміністративно-правова концепція здійснення державної митної справи: теорія та практика», підготовлене у період функціонування об'єднаного податково-митного органу: спочатку Міністерства доходів і зборів, а пізніше – Державної фіскальної служби. В ньому вчений аналізує правові питання функціонування таких установ при утворенні новітнього державного центрального митного відомства України [781; 783]. Проблематика цього ж складного для особового складу вітчизняних митних органів періоду знайшла своє відображення в дисертаціях Кобелєва О.І. «Адміністративно-правові

засади роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України» [339] та Мельник Ю.С. «Управління кадровою політикою в системі контролюючих органів у податковій та митній сферах» [472].

Компаративний аналіз місця та ролі митної служби в системі державного управління в зарубіжних країнах комплексно провів Ченцов В.В., якому вдалося встановити механізми такого управління, виокремити особливості державного управління митними органами в Європейському Союзі та його окремих країнах [477; 811; 812; 813].

Допомогли визначити напрям дослідження дисертанта щодо антикорупційної політики митної служби, впровадження морально-етичних норм, розвитку соціально-психологічної компетентності, формування професійно-етичних якостей та професійної стійкості в митних органах, також праці Добровольського О.І. [170], Коваленка Ю.В. [341], Тимченко Н.С. [765], Подляшаник В.В. [572] та Марценюк О.О. [454].

Правове регулювання трудових відносин у митних органах, а пізніше – в органах доходів і зборів аналізували Іванов С.В. [292], Аргунова А.М. [24] та Касьян В.В. [326].

Проблематика правового статусу посадових осіб та самих митних органів представлена достатньо великою кількістю наукових робіт, що розкривають поняття такого статусу, обсяг повноважень, прав та обов'язків, особливостей проходження служби. Серед них дисертації Ткачука О.І. [769], Грищук В.Л. [130] та Мельник О.М. [470].

Адміністративно-правовий і соціально-правовий аспекти служби в митних органах вивчав Тодощак О.В. [770], організаційно-правові аспекти кадрового забезпечення митних органів – Павлов А.П [537], концептуальні засади реформування митної служби України – Письменний І.В [566], управління кадровими ресурсами в умовах модернізації Державної митної служби України – Петрусь С.П. [556], правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України – Пилипенко А.А. [560].

У масштабному дослідженні Колобиліної О.О. «Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Державної митної служби України» сформовано авторське визначення кадрового забезпечення митних органів: це комплексна, системна, нормативно врегульована процедурно-організаційна діяльність, яка здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами (як зовнішніми, так і внутрішніми) з метою впорядкування роботи його кадрового складу; забезпечення та захисту основних прав та інтересів службовців; професійного навчання та виховання кадрів для Держмитслужби; поповнення кадрового складу (формування його кадрового резерву); аналізу, планування та контролю кадрових процесів, визначення перспективи їх розвитку та шляхів удосконалення [352].

Сучасна дисертація Король В.В. на тему «Обмеження, пов'язані із проходженням державної служби в митних органах» показала, що попри насичення наукового дискурсу щодо різних аспектів діяльності митних органів внесками фахівців та експертів, багато наявних положень потребують переосмислення. Авторкою окреслено особливості державної служби в митних органах, що зумовлені специфічними завданнями та функціями, які вони виконують [378].

Проблематиці професійної підготовки та набуття фахових знань спеціалістами митної служби присвячено наукові роботи Коржинської Т.В. [373], Пєрова А.П. [557] та Нагорічної О.С. [494].

Ризик-менеджмент у службовій діяльності посадових осіб митних органів України опановувала Кулик Г.Ю [403], формування престижу державної служби на прикладі митної служби України опрацьовувала Курасова Є.Є [409], а Кравченко О.О. присвятив свої розвідки темі дисциплінарної відповідальності посадових осіб митної служби України [393].

Як бачимо, проблематика правового регулювання публічної служби в митних органах України є комплексною і перебуває на перетині кількох напрямів юридичної науки – теорії державного управління, адміністративного права, права публічної служби та митного права.

Аналіз наукових праць свідчить, що в юридичній науці досліджено окремі аспекти публічної та державної служби, а також правовий статус посадових осіб митних органів. Водночас комплексні дослідження, присвячені системному аналізу правового регулювання публічної служби в митних органах України, з урахуванням сучасних реформ, європейських стандартів, антикорупційних механізмів та трансформації кадрової політики, залишаються обмеженими.

На відміну від наявних наукових праць, у цьому дослідженні правове регулювання публічної служби в митних органах України розглядається як цілісна система, в якій поєднані питання вступу на службу, її проходження, професійного розвитку, доброчесності, контрактної форми, ротації, припинення служби, соціального й пенсійного забезпечення, а також імплементації міжнародних та європейських стандартів. Такий підхід дав можливість вийти за межі фрагментарного аналізу окремих інститутів та сформувати комплексне бачення модернізації правового статусу посадових осіб митних органів.

Це зумовлює актуальність проведеного дослідження та необхідність подальшого наукового осмислення проблем правового регулювання публічної служби в митних органах України.

1.2. Методологія наукового дослідження організації та здійснення публічної служби в митних органах

Формування ефективної моделі публічної служби в системі митних органів неможливе без чіткого науково-методологічного підходу до її вивчення. У правовій науці саме методологія слугує фундаментом для об'єктивного, цілісного й концептуально виваженого аналізу предмета дослідження. У зв'язку з цим надзвичайної ваги набуває проблема визначення та класифікації методологічних підходів до дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах, а також оцінки їхньої

евристичної спроможності та прикладного потенціалу в умовах правової трансформації.

Методологія – це вчення, цілісна теорія з поняттями і категоріями, світогляд, через призму яких і здійснюється пізнання за допомогою методів відповідно до технології їх застосування – методики [386, с. 6]. В енциклопедичній літературі термін «метод» тлумачиться у двох значеннях: 1) як спосіб пізнання явищ природи та суспільного життя; 2) як прийом або система прийомів, що застосовуються у будь-якій галузі діяльності (науці, виробництві тощо) [734, с. 692].

Як слушно підкреслює Селіванов В.М., єдиним ефективним засобом формування сучасних соціально-правових механізмів організації та управління суспільними процесами є наукове пізнання об'єктивної дійсності, що за своєю природою є складною, динамічною та внутрішньо нестабільною. Така природа суспільного життя зумовлює відносність будь-якого наукового знання й прогнозів, зокрема у правовій сфері. Водночас вона ж вимагає постійного осмислення і вдосконалення методологічних засад дослідження, а також оновлення пізнавальних засобів, які використовуються в юридичній науці [714, с. 330].

Поняття «методологія» у юридичній науці здебільшого трактується як сукупність теоретичних засад і способів організації наукового пізнання, що забезпечують його внутрішню логіку, цілісність і послідовність [801, с. 26]. Вона відображає певний кут зору на предметне поле дослідження, який висвітлює увесь процес досягнення наукового результату, передбачає використання відповідних засобів, прийомів та способів пізнання [760, с. 32]. При цьому під методологічною основою дослідження слід розуміти систему базових положень, які не виводяться з самого дослідження, а існують поза ним як передумови наукового аналізу [693, с. 14–15]. Саме вони визначають підхід до предмета, характер застосовуваних методів та обсяг допустимих узагальнень.

У наукових працях методологія юридичної науки розглядається як багатогранне утворення, що охоплює як систему наукових підходів, методів, прийомів і засобів дослідження, так і вчення про їх застосування у сфері пізнання державно-правових явищ. Так, Кельман М.С. і Мурашин О.Г. акцентують на двоєдиному розумінні методології – як практичного інструментарію дослідження та як теоретичного вчення про його застосування [329, с. 20].

Пришляк Г.Я., своєю чергою, підкреслює, що методологія сучасної юридичної науки – це не статична конструкція, а сукупність теоретичних засад, логічних прийомів і конкретних способів дослідження, яка здатна адаптуватися до специфіки кожного окремого державно-правового феномену. У процесі вивчення таких явищ, на її думку, нерідко формується унікальна, контекстуально зумовлена методологічна модель [593, с. 37].

Найширший підхід демонструють Гусарев С.Д. і Тихомиров О.Д., розглядаючи методологію як складне багаторівневе утворення. До її змісту вони відносять: структуру правового знання, закономірності розвитку правових теорій, понятійний апарат науки, типологію методів, наукову мову, а також методики, процедури і форми формалізації дослідницької діяльності [141, с. 68].

Отже, нинішнє уявлення про методологію юридичної науки поєднує в собі як загальнонауковий, так і спеціально-юридичний рівень пізнання, забезпечуючи цілісне розуміння предмета дослідження, обґрунтованість його висновків і релевантність практичному застосуванню.

У сучасних наукових дослідженнях методологія розглядається не лише як сукупність абстрактних теоретичних принципів чи формальний інструментарій дослідника, а як цілісна концептуальна основа, що охоплює світоглядні засади, понятійний апарат, логіку побудови наукового пізнання та технології його практичного застосування.

Методологія виступає своєрідною інтелектуальною рамкою, в межах якої здійснюється наукове пізнання державно-правових явищ. Вона визначає

не тільки, що саме підлягає дослідженню, а й як саме потрібно осмислювати предмет дослідження з огляду на його системну складність, динамічність і взаємозв'язок із соціально-політичними процесами.

На нашу думку, методологія юридичного дослідження – це інтегрована система світоглядних, загальнонаукових і спеціально-юридичних принципів, підходів і способів наукового пізнання, що забезпечують концептуальну цілісність, внутрішню логічність і евристичну продуктивність дослідження правової дійсності, зокрема державно-правових явищ. Вона включає як теоретичне вчення про методи, так і практичні механізми їх застосування у конкретному дослідницькому контексті.

Термін «метод», своєю чергою, варто тлумачити як структурований і цілеспрямований спосіб пізнання правової реальності, що дозволяє виявити закономірності її функціонування, систематизувати емпіричні та теоретичні дані та сформулювати обґрунтовані висновки й наукові прогнози. Як зазначають вчені, метод – це універсальна категорія, якою позначають способи та прийоми, що застосовуються для провадження тієї чи іншої діяльності, зокрема розумової або фізичної, в різних сферах суспільних правовідносин або в різних галузях науки [791, с. 225]. Метод – це не просто техніка чи прийом, а свідомо обраний дослідницький шлях, зумовлений природою об'єкта, завданнями дослідження і методологічними орієнтирами, на які спирається дослідник.

Відтак, методологія й метод співвідносяться як теоретичний каркас і практичний інструмент: перша окреслює філософію й логіку дослідження, а другий реалізує її у формі конкретних аналітичних дій. Їх взаємозв'язок є принципово важливим для забезпечення наукової обґрунтованості, структурної завершеності та ціннісної релевантності юридичного знання.

Сучасна наукова дискусія довкола методології правових досліджень засвідчує її багатовимірне значення. Як слушно підкреслюється в юридичній літературі, методологія не обмежується лише технічним забезпеченням процесу пізнання. Вона є водночас і теорією організації дослідницької

діяльності, і системою гносеологічних орієнтирів, що формують світогляд дослідника, забезпечують усвідомлення предмета дослідження та визначають межі його пізнання [276, с. 217]. Така багатокомпонентність методології дозволяє інтегрувати філософські, логічні та інструментальні елементи пізнання в єдину структуру, яка слугує науково-обґрунтованою основою правового аналізу.

Практика застосування методології в дослідженнях, присвячених публічній службі, зокрема в контексті службово-трудова правовідносин державних службовців, демонструє переваги комплексного підходу до вибору методів. У наукових роботах простежується використання логіко-семантичного методу для поглиблення змісту правових понять, методу сходження від абстрактного до конкретного – для виявлення системного характеру державно-службових інститутів, а також класифікаційного, системно-структурного й функціонального методів – для побудови внутрішньої моделі правовідносин. Застосування методів документального аналізу та статистики дозволяє дослідити фактичні аспекти правового статусу службовців, тоді як порівняльно-правовий і структурно-логічний методи дають змогу виокремити напрями реформування правового регулювання службово-трудова відносин [304, с. 5].

Як відомо, сучасна система наукових методів досить розгалужена і поділяється на три основні групи: загальнофілософські, загальнонаукові та конкретно-наукові методи. Але, незважаючи на належність до тієї чи іншої групи, у процесі дослідження методи взаємодіють, доповнюючи один одного, спрямовуючись на отримання нових знань [147, с. 233].

Комплексність, динамічність і міждисциплінарність феномену публічної служби в митних органах зумовлюють необхідність використання багаторівневої методології, що поєднує як загальнонаукові, так і спеціально-юридичні методи. Застосування методів має бути не механічним, а функціонально вмотивованим – виходячи зі специфіки об'єкта, предмета і мети дослідження. До того ж дослідження митної служби вимагає виходу за

межі суто формального аналізу, із залученням функціонального, інституційного та порівняльного компонентів.

У межах наукового дослідження публічної служби в митних органах було використано низку ключових методів, базовим серед яких став діалектичний. Відомо, що цей метод дозволяє вивчати всі явища довколишнього світу в «їхньому взаємозв'язку та взаємодії, в їхньому розвитку і еволюції шляхом переходу кількості в якість, обумовленого боротьбою внутрішніх протилежностей, закладених у цих явищах» [72, с. 4], а категорія діалектики виступає аксіоматичною підвалиною будь-якого справді наукового світогляду та має слугувати теоретичним фундаментом і понятійним каркасом методологічної свідомості сучасного дослідника, у тому числі й дослідника-правознавця [877, с. 30].

Діалектичний підхід застосовано як загальнофілософський метод наукового пізнання для розгляду правового регулювання публічної служби в митних органах України як динамічного соціально-правового явища, що розвивається під впливом політичних, економічних, безпекових та євроінтеграційних чинників. Використання цього методу дозволило простежити взаємозв'язок між реформуванням митної служби, перебудовою системи державної служби та змінами у сфері митного законодавства, осмислити, як суспільні трансформації (війна, реформи, цифровізація) впливають на зміст і функції публічної служби в митних органах, а також виявити внутрішні суперечності між нормами, їхнє відставання від потреб практики.

Системно-структурний метод використано для дослідження публічної служби в митних органах як складного інституційного утворення, що включає взаємопов'язані елементи: правовий статус посадових осіб, кадрову політику, механізми відповідальності, антикорупційні інструменти, систему соціального забезпечення, процедури вступу та проходження служби. Він дав змогу виявити структурні взаємозв'язки між елементами правового інституту, а також дослідити ієрархію норм, органів та механізмів реалізації публічної

служби. Застосування цього методу дозволило визначити місце та роль кожного елемента в загальній системі правового регулювання.

Формально-юридичний (догматичний) метод вжито для аналізу норм Конституції України, Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», підзаконних нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Державної митної служби України, а також відомчих актів митних органів. За допомогою цього підходу визначено структуру, внутрішню логіку і системна узгодженість нормативних положень, з'ясовано зміст правових норм, що визначають правовий статус посадових осіб митних органів, їхні права та обов'язки, особливості проходження служби, підстави юридичної відповідальності та соціального забезпечення.

Порівняльно-правовий метод використано для зіставлення національного законодавства України з правовими моделями публічної служби та організації митних адміністрацій у державах Європейського Союзу, а також із міжнародними стандартами, сформульованими у документах Всесвітньої митної організації, OECD, Ради Європи та Європейського Союзу. Він дозволив виявити як спільні риси (універсальні стандарти публічної служби), так і специфіку правового механізму, а також сформулювати рекомендації щодо імплементації кращих міжнародних практик. Застосування цього методу сприяло визначенню напрямів гармонізації українського законодавства зі стандартами ЄС та виявленню можливості впровадження кращого зарубіжного досвіду.

Історико-правовий підхід дав змогу розглянути етапи становлення та трансформації правового регулювання публічної служби в митних органах України. Завдяки цьому методу простежено, як змінювалося нормативне регулювання, правовий статус посадових осіб митної служби, функціональне навантаження митниці в різні історичні періоди – від радянської моделі до сучасної євроінтеграційної парадигми. Його було використано для дослідження еволюції правового регулювання служби в митних органах

України, виявлення історичних передумов формування сучасної моделі митної служби та аналізу трансформації її правового статусу в контексті реформування державної служби.

Логіко-семантичний метод використано для уточнення змісту базових категорій дослідження, зокрема понять «публічна служба», «служба в митних органах», «правовий статус посадових осіб митних органів», «митні компетенції», «добросесність», «антикорупційна політика». У його межах проаналізовано значення термінів у правових актах і науковій літературі, що сприяло формуванню точного понятійного апарату.

Статистичний метод застосовано під час аналізу кадрових показників Державної митної служби України, зокрема динаміки чисельності персоналу, структури кадрового складу, вікових характеристик, рівня вакантних посад та інших показників, що характеризують сучасний стан кадрового забезпечення митних органів. Дані статистики допомогли об'єктивувати наукові висновки, у тому числі отримані за результатами анкетування великої кількості особового складу Держмитслужби. Нам видається доцільним активніше використовувати статистичний метод та метод документального аналізу для емпіричного підтвердження теоретичних висновків у сфері правового регулювання митної служби.

Методи аналізу та синтезу вжито під час дослідження законодавства, наукових джерел та практики діяльності митних органів, що дозволило узагальнити окремі елементи правового регулювання публічної служби та сформувати цілісну концепцію її вдосконалення. Прийом документального аналізу надав змогу дослідити не лише нормативно-правові джерела, а й внутрішні документи Держмитслужби, посадові інструкції, накази, положення про структурні підрозділи тощо, що забезпечило розуміння практичного функціонування правового регулювання.

Системно-функціональний підхід, акцент у якому ставиться на виконувані функції, які реалізуються через правове регулювання публічної служби, дозволив з'ясувати, якою мірою чинне правове забезпечення

відповідає стратегічним і оперативним функціям митної служби – забезпеченню митного контролю, адмініструванню митних платежів, захисту інтересів держави тощо.

Метод класифікації став у нагоді при типологізації публічних службовців, правових норм, організаційних моделей митної служби тощо. Він дозволив систематизувати матеріал і вивести аналітичні узагальнення на основі логічно впорядкованих груп.

Прийом узагальнення судової практики використано для аналізу рішень національних судів щодо пенсійного забезпечення й соціальних гарантій посадових осіб митних органів та у спорах про поновлення на роботі, що дозволило виявити прогалини та суперечності чинного законодавства.

Прогностичний підхід застосовано для формулювання пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України, зокрема у сфері кадрової політики, соціального забезпечення, антикорупційних механізмів та цифровізації управління персоналом.

Застосування зазначених методів у сукупності забезпечує не лише багатогранний аналіз предмета дослідження, а й надає змогу сформулювати обґрунтовані теоретичні положення та практичні рекомендації для вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах. Такий міжметодологічний підхід уможливорює не ізольоване вивчення норм, а цілісне осмислення функціонування правового механізму як складної, відкритої та динамічної системи. На наш погляд, у дослідженнях публічної служби в митних органах доцільно застосовувати саме такий комплексний підхід, що включає як загальнонаукові, так і спеціально-юридичні методи.

Відтак, правова методологія має забезпечувати не лише технічну обробку нормативного матеріалу, а й концептуальне осмислення функціонування публічної служби в умовах євроінтеграції, глобалізації та інституційної трансформації. До того ж, методологія повинна враховувати не тільки нормативну, а й соціальну природу публічної служби, забезпечуючи об'єктивне й цілісне правове дослідження.

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять праці вітчизняних і зарубіжних учених у галузі адміністративного права, права публічної служби, митного права, трудового права, антикорупційної політики, державного управління та теорії права.

Концептуальне значення для формування авторського підходу мали наукові положення щодо природи публічної служби, адміністративно-правового статусу державного службовця, принципів функціонування державної служби, особливостей правового регулювання служби в органах із підвищеним рівнем публічної відповідальності, а також доктринальні підходи до розуміння доброчесності, професійної етики, кадрової політики, соціального захисту та дисциплінарної відповідальності публічних службовців.

Окрему групу теоретичних джерел становлять праці, присвячені правовому статусу посадових осіб митних органів, функціональному призначенню митної служби, особливостям проходження служби в митних органах, а також ролі митних адміністрацій у забезпеченні економічної безпеки держави. У роботі враховано також напрацювання сучасної науки щодо компетентнісного підходу в управлінні персоналом, моделей професійного розвитку службовців, цифровізації HR-процесів у публічному секторі та правових механізмів запобігання корупції.

Нормативну основу дослідження становлять Конституція України, міжнародні договори України, акти права Європейського Союзу, Митний кодекс України, закони України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про вищу освіту», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», інші законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти, що регулюють проходження публічної служби, кадрову політику, доброчесність, професійне навчання, соціальне та пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів.

У роботі використано також акти Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Національного агентства України з питань

державної служби, Національного агентства з питань запобігання корупції, Державної митної служби України, а також стратегічні документи, пов'язані з реформуванням публічної служби, розвитком митних органів та реалізацією антикорупційної політики.

Особливе значення для дослідження мали міжнародні та європейські документи у сфері публічної служби, доброчесності та митної етики, зокрема документи Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, OECD, SIGMA, Всесвітньої митної організації, а також матеріали, що відображають сучасні підходи Європейського Союзу до професіоналізації митних адміністрацій, управління компетентностями, кадрової стійкості та антикорупційного врядування.

Емпіричну основу дисертації становлять:

офіційні статистичні та аналітичні матеріали Державної митної служби України щодо кадрового забезпечення, структури персоналу, вакантності посад, вікового складу працівників, контрактної форми служби, ротації, професійного навчання та інших аспектів проходження публічної служби в митних органах;

відповіді Державної митної служби України на інформаційні запити, що містять відомості про практику реалізації кадрових рішень, ротації, атестації, перевірки доброчесності, навчання та інші процеси, пов'язані з функціонуванням служби в митних органах;

матеріали судової практики, зокрема рішення адміністративних судів у справах, пов'язаних із проходженням, припиненням служби, соціальним та пенсійним забезпеченням посадових осіб митних органів;

офіційні стратегічні, програмні та аналітичні документи органів державної влади України, міжнародних організацій та інституцій Європейського Союзу, що стосуються реформування митної служби, державної служби, антикорупційної політики, професійного навчання й управління персоналом.

Значущим внеском стало опрацювання значного масиву судової практики (близько 800 справ), що дало можливість не лише теоретично оцінити стан правового регулювання, а й виявити його прикладні недоліки, колізії та прогалини.

Окрему цінність для дослідження становить соціологічне опитування (анкетування) посадових осіб митних органів України щодо умов проходження державної служби в митних органах за участю 40% загальної чисельності особового складу митної служби.

Незважаючи на значний масив наукових праць, присвячених державній службі, публічному адмініструванню, митному праву, кадровій політиці та антикорупційним механізмам, проблема правового регулювання публічної служби в митних органах України досі не отримала цілісного та комплексного наукового осмислення.

Митна служба є політично чутливим і динамічним феноменом, що вимагає особливої методологічної гнучкості та теоретичної обґрунтованості у її дослідженні. При цьому методологія має бути не технічним набором прийомів, а цілісною концептуальною архітектурою, що поєднує аналіз норм, практики й тенденцій розвитку митної служби.

У науковій літературі переважно досліджувалися або загальні засади державної служби, або окремі елементи митної діяльності, або фрагментарні аспекти правового статусу посадових осіб митних органів. Значно менше уваги приділялося взаємозв'язку між кадровою політикою, контрактною формою служби, професійним розвитком, інститутами доброчесності, ротацією, соціальними гарантіями, дисциплінарною відповідальністю та припиненням служби в митних органах як елементам єдиної правової конструкції.

На наш погляд, фрагментарність дослідницьких підходів необхідно долати шляхом інтеграції методів, що дозволяє розкрити багатовимірність правового регулювання публічної служби.

Особливо відчутною є нестача досліджень, у яких служба в митних органах розглядалася б не як похідний сегмент загальної державної служби, а як специфічний різновид публічної служби, що поєднує риси адміністративної, фіскальної, безпекової та правоохоронної діяльності. Саме ця особливість істотно впливає на зміст правового статусу посадових осіб митних органів, структуру їхніх прав, обов'язків, обмежень, гарантій та відповідальності. Було б доцільним поглибити міждисциплінарний діалог юридичної науки з публічним управлінням і соціологією для розширення можливостей правового аналізу.

Недостатньо дослідженими залишаються також питання правового значення митних компетенцій, правової природи контрактної форми служби в митних органах, співвідношення загального законодавства про державну службу і спеціального митного регулювання, а також проблеми узгодження національної моделі служби в митних органах із європейськими стандартами публічного управління, доброчесності та професіоналізації.

Саме наявність зазначених прогалин зумовлює необхідність комплексного дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах України, орієнтованого не лише на констатацію чинного стану законодавства, а й на формування цілісної доктринальної моделі його подальшого розвитку.

Поєднання нормативного матеріалу, доктринальних джерел, міжнародних стандартів, стратегічних документів, статистичних даних та судової практики забезпечило не лише теоретичну ґрунтовність дослідження, а й його прикладний характер, оскільки дало змогу виявити реальні суперечності між формальним нормативним регулюванням і практикою функціонування публічної служби в митних органах України.

1.3. Історіографія публічної служби в митних органах України

З проголошенням незалежності України та формуванням суверенної держави виникла об'єктивна потреба у створенні системи органів державної влади, покликаних реалізовувати державні функції та здійснювати управлінські повноваження на території новоутвореної держави. Система публічної служби (як і будь-яка система) не є незмінною, раз і назавжди заданою, вона має розвиватися разом зі суспільною життєдіяльністю [720, с. 95]. Нами вже наголошувалось раніше, що це зумовило необхідність правового забезпечення їх діяльності, чіткого регламентування компетенцій та взаємодії з іншими інститутами влади, а також формування ефективного механізму публічного адміністрування відповідно до принципів верховенства права та демократичного управління [827].

Як зазначає Коцан Н.Н., відповідну структуру митної системи зумовлює її багатофункціональна діяльність, а ця структура – явище історичне, вона змінюється, відображаючи стан розвитку суспільства [391, с. 115]. Дійсно, будучи невід'ємним атрибутом держави, митна служба чутливо реагує на зміни політичної або соціальної обстановки.

16 липня 1990 року відбулася знакова подія, яка визначила вектори організації багатьох систем державного управління та організації органів публічного врядування. Проголошуючи Декларацію про державний суверенітет України законодавець встановив, що Українська РСР самостійно створює митну систему [151].

Відправною точкою визначення правових основ організації митної справи в незалежній Україні став Закон «Про митну справу в Українській РСР» від 25 червня 1991 року, яким було визначено вимоги до посадових осіб митних органів, але ще не окреслювався їх правовий статус [648]. Власне, вимога була одна – громадянство Української РСР.

Початок функціонування митної служби на території суверенної та незалежної України пов'язаний із утворенням Державного митного комітету

України, що оцінювалося фахівцями як важливий крок [756, с. 29]. Указом Президента України № 1 від 11 грудня 1991 року було не лише утворено центральний орган державного управління, а й затверджено Тимчасове Положення про Державний митний комітет України [668]. Комітет визнавався керівним органом єдиної державної митної системи, що включає митниці та підпорядковані Комітетові підприємства й організації, а серед завдань по здійсненню основної діяльності було лише одне, що стосувалося кадрового складу – «організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у галузі митної справи».

12 грудня 1991 року Верховною Радою України прийнято Митний кодекс України [479], який частково врегулював правове становище працівників митних органів України, визначивши місце працівника митного органу у системі державного управління як представника державного органу.

Крім того, окремий розділ X цього Кодексу був присвячений регулюванню статусу службових осіб митних органів, умовам прийняття на службу, їх правовому та соціальному захисту.

На службу до митних органів України на добровільній договірній основі могли бути прийняті лише громадяни України, які здатні за своїми діловими і моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я виконувати покладені на митні органи України завдання. При прийнятті на службу міг встановлюватись іспитовий строк до шести місяців, а один раз на п'ять років службові особи митних органів підлягали атестації.

Не могли бути прийняті на службу в митні органи особи, які були засуджені за вчинення злочину. Не допускалося суміщення служби в митних органах з роботою на підприємствах, а також з будь-яким підприємництвом, за винятком наукової або педагогічної діяльності

Відповідно до займаних посад і стажу роботи службовим особам присвоювались персональні звання та встановлювались строки вислуги: для жінок – 20 років, для чоловіків – 25 років з правом виходу на пенсію жінок у 50 років, а чоловіків – у 55 років.

Службовим особам митних органів України надавалося право зберігати, носити і застосовувати спеціальні засоби та зброю, вони безоплатно забезпечувались форменим одягом. Митний кодекс чітко визначав, що працівник митного органу України є представником державного органу, законні вимоги якого обов'язкові для виконання громадянами та службовими особами. Встановлена заборона на втручання в законну діяльність таких працівників митних органів України та відповідальність за такі дії.

Тут же містились норми, що передбачали види порушень (непокора законному розпорядженню або вимозі працівника митного органу; образа працівника митного органу; погроза щодо працівника митного органу) та відповідальність за такі дії (штраф, виправні роботи, адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб). Складались протоколи про такі правопорушення службовими особами митних органів, а розглядались судом.

Матеріальне та соціальне забезпечення працівників митних органів України включали:

заробітну плату, що складається з посадових окладів, надбавок за персональні звання, вислугу років, знання іноземних мов і має забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків;

щорічну відпустку тривалістю не менше тридцяти календарних днів з оплатою проїзду до місця відпочинку і у зворотному напрямку;

право по службовому посвідченню в регіоні діяльності відповідного митного органу користуватися безкоштовно всіма видами транспорту міського, приміського та місцевого сполучення, крім таксі.

Держава гарантувала працівникам митних органів України соціальний захист через обов'язкове державне страхування на суму десятирічного грошового утримання за останньою посадою, яку він займає. Збитки, завдані майну працівника митного органу України чи його близьким у зв'язку з виконанням ним службових обов'язків, підлягали компенсації в повному обсязі.

У разі загибелі працівника митного органу України при виконанні службових обов'язків сім'ї загиблого або його утриманцям гарантувалась виплата одноразової допомоги у розмірі десятирічного грошового утримання загиблого за останньою посадою, яку він займав, і призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника в розмірі місячного окладу.

У разі каліцтва чи інвалідності, пов'язаних із службою, працівникові митного органу виплачувалась одноразова допомога у розмірі від трирічного до п'ятирічного грошового утримання (залежно від ступеня втрати працездатності) і призначалась пенсія по інвалідності.

Перелік прав службовців митних органів містився у Тимчасових правилах митного контролю за переміщенням через митний кордон України предметів, валюти і цінностей громадян [667]. Окремим актом Кабінету Міністрів України затверджувалось Положення про порядок і умови проходження служби в митних органах України [624], а Постановою Верховної Ради України встановлені персональні звання державної митної служби України [653].

Державна служба розглядається як особливий державно-правовий і соціальний інститут, який встановлює і регулює відносини держави з її службовцями, людьми, професією яких є діяльність за дорученням та від імені держави реалізувати її цілі та функції [180, с. 166]. Утвердження правового статусу працівників митних органів, в розумінні поняття «державний службовець», відбулося з прийняттям Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року. Цей нормативний акт не лише вводив новий термін «посадова особа», ним визначалися особливості правового регулювання статусу державних службовців державних органів та їх апарату, зокрема передбачалося, що регулювання правового становища державних службовців, що працюють в апараті органів митного контролю, здійснюється відповідно до цього Закону, якщо інше не передбачено законами України [606].

Серед принципів державної служби, які повною мірою поширювали свій вплив на посадових осіб митних органів, виділялись принципи

професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни. Вводилося поняття етики поведінки шляхом закріплення обов'язків та обмежень. Державний службовець повинен був: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця. При цьому йому заборонялося: брати участь у діях, що суперечать національним інтересам України, ускладнюють функціонування державних органів; вчиняти дії, що можуть бути розцінені як використання свого службового становища в корисливих цілях у власних інтересах, а також дії, які відповідно до чинного законодавства вважаються корупційними; виявляти всупереч інтересам справи упередженість або прихильність до будь-якого підприємства, установи, організації, органу, об'єднання громадян чи конкретної особи; проявляти бюрократизм, відомчість і місництво.

Стаття 17 цього Закону запроваджувала прийняття Присяги громадянами України, які вперше зараховуються на державну службу. Для митних службовців інститут Присяги не став принципово новим. У наукових джерелах зберіглась інформація про вимоги морального змісту до працівників митних установ, що містились у такому документі як «Клятвена обіцянка», датованому кінцем ХІХ століття. Така обіцянка виголошувалася вперше прийнятими працівниками в урочистій обстановці, обов'язково в храмі у присутності священика й митного чиновника і скріплювалася підписом та цілуванням хреста [155, с. 14]. Як відомо, таке правове явище, як присяга, має глибокі корені і сягає ще часів звичаєвого права, а на сучасному етапі розвитку суспільства й держави присяга як правовий інститут не тільки не втратила свого значення, а й набуває нового змісту [588, с. 103]. Цілком погоджуємось із думкою сучасних дослідників, що Присяга не дає яких-небудь привілеїв, а, навпаки, покладає на осіб, які її проголошують, додаткові, насамперед

морально-політичні обов'язки, і спрямована на підвищення їх почуття відповідальності [903, с. 248].

Надзвичайно важливим було встановлення в Законі України «Про державну службу» (1993) певних вимог щодо добору персоналу, у тому числі, й митних органів: наявність відповідної освіти і професійної підготовки та проходження у встановленому порядку конкурсного відбору. Для митних органів це було дуже чутливе питання. На відміну від багатьох інших державних органів, які на момент проголошення незалежності були забезпечені достатньою кількістю персоналу територіальних органів, митна служба України у спадок від Радянського Союзу отримала 25 митниць з чисельністю особового складу в 1991 році 2 тисячі осіб. Функціонувало 29 автомобільних, 14 залізничних, 4 авіаційних та 17 морських і річкових пунктів пропуску. Вони були зосереджені переважно на заході та півдні країни [701, с. 213]. У максимально стислі строки було необхідно утворити мережу митних органів по усьому периметру новостворених з колишніми соціалістичними республіками кордонів, що передбачало як будівництво інфраструктури так і забезпечення достатньою кількістю персоналу. Пропорційно збільшенню майже у 4 рази лінії кордону була достатньо швидко збільшена й чисельність митників. З часом спеціалісти охарактеризують кадрове забезпечення митних органів на першому етапі їх роботи (грудень 1991 – грудень 1993 р.) як негативний приклад безсистемного і непланованого прийняття на службу [537, с. 5], наслідком чого стало «зарахування до кадрів митних органів деякої частини працівників з недостатнім загальноосвітнім та культурним рівнем, відсутністю у них професійного досвіду і належної теоретичної підготовки» [538, с. 44].

Фахівці відмічають, що процес формування нормативно-правової бази та, власне, і практичної роботи з кадрами державних службовців особливо помітним був з 1995 року [323, с. 102]. Митна система України у середині 1990-х років також вступила в новий період свого розвитку. Кількісні

параметри, що були характерні для розбудови національних митних органів у 1992–1995 роках поступово трансформувались в якісні показники.

Важливим аспектом реорганізації митної служби була необхідність створення ефективної системи професійної підготовки працівників митних органів. Одним із головних напрямків розбудови системи підготовки кадрів для митниці стало формування профільного навчального закладу [308]. З метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу митної служби України у 1996 році було створено вищий спеціалізований навчальний заклад – Академію митної служби України при Державному митному комітеті України [664].

Як відомо, кадрове забезпечення є основою ефективної діяльності органів публічної влади, а підсумком ефективного кадрового забезпечення є якісне надання публічних послуг [96, с. 187]. Вдосконалення законодавства про державну службу, адміністративна реформа та нові перспективи організації митної справи в Україні вимагали перегляду функціонування системи митних органів. Задля удосконалення митної діяльності, посилення митного контролю та зміцнення виконавської дисципліни серед працівників митної системи України 29 листопада 1996 року було видано Указ Президента України № 1145/96 «Про Державну митну службу України», яким утворено на базі Державного митного комітету України, територіальних митних управлінь, митниць та інших митних установ України, що ліквідуються, Державну митну службу України та її органи – регіональні митниці, митниці, спеціалізовані митні управління та організації [604]. Спеціалісти вказували, що створенням регіональних митниць, які на відміну від територіальних митних управлінь, безпосередньо здійснювали митну справу, в цілому було завершено процес становлення проміжної ланки митної системи, яка досить часто зазнавала змін [497, с. 20–22], цей Указ створив умови для здійснення поглиблення структурної перебудови і реформування митної системи України [181, с. 56].

Одночасно Кабінету Міністрів України у місячний строк було доручено визначити умови оплати праці працівників Державної митної служби України,

встановивши розміри їх заробітної плати та відповідні пільги на рівні працівників правоохоронних органів.

Подальші кроки з реформування митної системи були поєднані, насамперед, з очищенням від «випадкових» та недоброчесних працівників. Численні трудові спори про поновлення на службі в митних органах проявили системну проблему, допущену при ліквідації Державного митного комітету: не було дотримано принципів стабільності та наступності при формуванні державного органу. Через півтора роки були внесені зміни та доповнення в Указ Президента України № 1145/96 «Про Державну митну службу України», а його зміст викладено у новій редакції [601], яка містила положення, що Держмитслужба є правонаступником ліквідованого Державного митного комітету України стосовно його зобов'язань, прав та обов'язків. Додатково впроваджувались антикорупційні положення – Держмитслужбі доручалося вжити заходів щодо посилення боротьби з корупцією, хабарництвом, зловживанням службовим становищем серед співробітників митних органів та забезпечення безпеки, для чого утворити в системі митних органів відповідні структурні підрозділи. Одночасно планувалося створити національну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців митної справи у складі Академії митної служби України (м. Дніпропетровськ) як головної навчально-методичної установи і центрів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів у містах Києві та Хмельницькому.

В Академії митної служби за короткий строк вдалось сформувати висококваліфікований кадровий потенціал, було розроблено навчально-методичне забезпечення митного спрямування, організовано науково-дослідну роботу, відкрито аспірантуру. У 2004 році Академія була акредитована за III, а у 2010 році за IV освітнім рівнем та перетворилась на потужний науково-дослідний центр з вивчення актуальних питань митної проблематики, а з часом – у міжнародний центр митної освіти.

Як член Всесвітньої відомчої міжнародної організації – Мережі митних університетів, Академія одна з перших у світі імплементувала в навчальний

процес професійні стандарти підготовки митників Всесвітньої митної організації. У 2010 році на базі Академії створено один з шести на європейському просторі Європейський регіональний навчальний центр Всесвітньої митної організації. За період з 1996 по 2013 роки Академією було підготовлено та направлено до митної служби понад 4500 випускників різних форм навчання [308]. У послідуєчому, з 2011 року Академія митної служби була виведена з системи Державної митної служби і передана до сфери управління Міністерства освіти, а у 2014 році – реорганізована шляхом об'єднання з Дніпропетровською державною фінансовою академією в Університет митної справи та фінансів. Унаслідок такого реформування спеціалізований навчальний заклад, що готував фахівців з вищою освітою для митних органів, припинив внутрішнє функціонування.

Підготовка та перепідготовка службових осіб митних органів продовжувала здійснюватись єдиним навчальним центром Державної митної служби в місті Хмельницькому.

Активні зміни в організації публічної служби в митних органах на початку XXI століття були обумовлені зобов'язаннями України в міжнародних домовленостях, розвитком зовнішньоекономічної діяльності, збільшенням товарообігу та пасажиропотоків у міжнародних переміщеннях. Фактично за десятиріччя чисельність персоналу митних органів збільшилась до 19 тисяч співробітників [173, с. 96], тобто майже у десять разів.

Митний кодекс України, прийнятий у 2002 році, став важливим етапом розвитку публічної служби в митних органах. Він уводив поняття «посадова особа» для працівників митного органу, більш чітко та детально окреслював їх правовий статус та обов'язки, запроваджував в митній службі дію Дисциплінарного статуту. Замість персональних звань, вводились спеціальні звання. Додатково до прийняття Присяги особами, що уперше зараховуються на посади державної служби у митних органах, спеціалізованих митних установах та організаціях, для працівників, яким вперше присвоюється

спеціальне звання митної служби України, обов'язковим стало прийняття урочистого зобов'язання [480].

У Митному кодексі було визначено статус митного закладу освіти як спеціалізованої митної установи, що належить до сфери управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі митної справи і здійснює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників митної служби України відповідно до цього Кодексу та інших законів України.

Прийом на роботу науково-педагогічних працівників, керівників та спеціалістів митних закладів освіти здійснювався на тих же умовах, що й усіх посадових осіб митних органів, на них поширювалися обов'язки, права та пільги, встановлені для посадових осіб митної служби України; так само вони підлягали й атестації.

Посадовим особам митних органів гарантувався соціальний захист, матеріально-побутове забезпечення, а також оплата праці з метою створення достатніх матеріальних умов для незалежного і сумлінного виконання ними службових обов'язків.

Для посадових осіб митної служби України, які потребують поліпшення житлових умов, встановлювалося право на його першочергове одержання; таке право зберігалось після виходу на пенсію за наявності у таких осіб стажу служби в митній службі України 20 і більше років. Митним органам, спеціалізованим митним установам та організаціям дозволялось мати відомчий житловий фонд. До того ж посадовим особам митної служби надавалось право на одержання безпроцентної позики на індивідуальне або кооперативне житлове будівництво та обзаведення домашнім господарством на строк до 20 років з погашенням 50 відсотків одержаної позики за рахунок бюджетних коштів.

Однозначно встановлювалось, що пенсійне забезпечення посадових осіб митної служби України здійснюється відповідно до умов і порядку, встановлених Законом України «Про державну службу», та надавались

гарантії та відшкодування збитків у разі каліцтва, захворювання або загибелі працівника пов'язаних із виконанням ним службових обов'язків [480].

Особливості проходження служби, додаткові навантаження та вимоги до персоналу певним чином компенсувались конкурентною заробітною платою, ефективними заходами житлового, соціального та пенсійного забезпечення. З урахуванням міжнародних стандартів, фахівцями обговорювалася можливість законодавчого затвердження Кодексу честі посадової особи митної служби України [380, с. 29].

У 2005 році був затверджений Дисциплінарний статут митної служби України, який визначав суть службової дисципліни, права та обов'язки посадових осіб, яким присвоєно спеціальні звання щодо забезпечення та додержання дисципліни, а також види та порядок застосування заохочень і дисциплінарних стягнень [610]. Давиденко Л.М. вважав його прийняття важливим з огляду на те, що «запозичення» публічними галузями права норм трудового права, як це існувало у сфері державної служби, автор рахував неприйнятним з точки зору вимог часу. Така ситуація, на його думку, фактично, є пережитком радянських часів, коли існувала монополія держави на трудову зайнятість населення. Державна служба, у тому числі і митна, – це спеціальний вид трудової зайнятості, який повинен регулюватися виключно нормами спеціального законодавства [143, с. 165].

Види дисциплінарних стягнень, хоча і базувались на законодавстві про державну службу, проте мали відмінності що підкреслювало специфіку служби в митних органах. До посадових осіб митної служби при вчиненні ними дисциплінарних правопорушень могли бути застосовані такі види дисциплінарних стягнень: зауваження; догана; затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання; пониження у спеціальному званні на один ступінь; попередження про неповну службову відповідність; звільнення з митного органу.

Цей нормативний акт містив достатньо детальний перелік діянь, що є порушеннями службової дисципліни (дисциплінарними правопорушеннями),

а головне – визначав у яких випадках може мати місце таке стягнення як звільнення посадової особи митних органів. Прийняттю рішення про звільнення обов'язково мало передувати проведення службового розслідування з метою з'ясування наявності чи відсутності в діях посадової особи факту дисциплінарного правопорушення. Статтею 28 Дисциплінарного статуту встановлювалось, що звільнення могло мати місце у разі:

1) порушення посадовою особою митної служби вимог законів та інших нормативно-правових актів України з питань митної справи, що призвело до заподіяння матеріальних збитків державі, територіальній громаді, юридичним чи фізичним особам;

2) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо цієї особи;

3) одноразового грубого порушення;

4) перевищення службових обов'язків, а також здійснення повноважень, не передбачених законом;

5) сприяння проникненню або умисного невжиття заходів з метою недопущення несанкціонованого проникнення сторонніх осіб до зони митного контролю;

6) приховання посадовою особою митної служби фактів її судимості чи подання підроблених документів, необхідних для працевлаштування в митних органах;

7) систематичних порушень дисципліни посадовою особою митної служби [610].

Додатково було деталізовано, що може розумітися як одноразове грубе порушення (а згодом цей список було розширено), тобто – за які саме дії могло бути призначене дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення. Цей перелік доволі великий:

за вимагання або отримання подарунків, речей, валюти України, іноземної валюти у зв'язку з виконанням службових обов'язків як під час їх виконання, так і в позаслужбовий час;

за підміну, крадіжку або умисне пошкодження предметів, що підлягають митному контролю;

за затримання, вилучення та прийняття на зберігання предметів, валютних цінностей без оформлення в установленому законом порядку відповідних документів;

за розголошення державної таємниці та конфіденційної інформації, що є власністю держави, юридичної або фізичної особи, іншої таємниці, охоронюваної законом, втрату або умисне пошкодження матеріальних носіїв секретної та конфіденційної інформації, а також передачу стороннім особам зброї та спеціальних засобів захисту, митного забезпечення;

за брутальне або зневажливе ставлення під час виконання службових обов'язків до громадян, приниження їх честі та гідності.

Завдяки комплексності та детальному унормуванню видів та порядку застосування стягнень цей нормативно-правовий акт мав доволі позитивний вплив на підвищення рівня службової дисципліни в митних органах. Завдяки однозначності формулювань та визначеності у співвідношеннях між певними діями (бездіяльністю) посадових осіб та можливим видом стягнень були усунуті передумови для звернення до суду про поновлення на роботі, кількість спорів зменшилась, а поновлення за рішеннями судів перестали бути масовою практикою.

Прийнятий у формі Закону України Дисциплінарний статут вісім років був невід'ємною складовою правового регулювання публічної служби в митних органах та втратив чинність у 2013 році у зв'язку з проведенням адміністративної реформи.

Наступним етапом у розвитку публічної служби в митних органах України стало прийняття у 2012 році нового Митного кодексу (третього від здобуття Незалежності), який відповідав вимогам того часу та залишається чинним і до сьогодні. В ньому вперше чітко визначено, що митна служба України є державною службою, яка передбачає професійну діяльність громадян України, придатних до цієї служби за станом здоров'я, освітнім

рівнем та віком. Відповідно, посадові особи митної служби України визнаються державними службовцями, на яких покладено виконання призначення та основних завдань, а також здійснення організаційного, юридичного, кадрового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення діяльності митної служби, і яким присвоєно спеціальні звання. Правове становище посадових осіб митної служби України визначається Митним кодексом, а в частині, не врегульованій ним, – законодавством про державну службу та іншими актами законодавства України [481].

Науковці постійно звертають увагу на особливості правового статусу митних службовців: Сандровський К.К. – через виконання митними органами виконавчо-розпорядчої діяльності у спеціальній сфері державного управління [709, с. 10–11]; Приймаченко Д.В. – через наявність організаційної відокремленості від інших елементів апарату державного управління, про що свідчить їх організаційно-правова форма та внутрішня структура [583, с. 22] та специфіку їх виконавчо-розпорядчої діяльності, аналогів якої в державі немає [580, с. 7]; Федотов О.П. і Зотов О.О. – через спеціалізацію, що проявляється у службовій та оперативній діяльності митних органів України з виконання завдань, покладених на митну службу [784, с. 100]; Ченцов В.В. – через особливий порядок проходження служби – специфічні вимоги щодо прийняття на службу, дисципліни, присвоєння спеціальних звань, атестування, соціально-правового захисту тощо [478, с. 67– 73].

Як основний нормативно-правовий акт у сфері регулювання здійснення публічної служби Митний кодекс встановив особливості прийняття на службу до митних органів, а також обмеження пов'язані із її проходженням.

Поряд із загальноприйнятими умовами для кандидатів на посади: громадянство України, досягнення 18-річного віку, конкурсна основа, встановлення випробування на строк від 2 до 6 місяців, вимогою була здатність особи за своїми діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я виконувати завдання, покладені на митну службу України. На службу до митних органів, організацій не могли бути прийняті особи,

визнані в установленому порядку недієздатними або обмеженими у дієздатності, особи, які мають судимість за вчинення умисного злочину, а також особи, які протягом року, що передував їх зверненню до митного органу, організації з приводу працевлаштування, притягувалися до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією.

Обов'язковим залишалось прийняття Присяги та урочистого зобов'язання активно захищати інтереси Української держави, її економічний суверенітет і безпеку, суворо додержуватися дисципліни, сумлінно, на високому професійному рівні виконувати свої службові обов'язки, зберігати державну таємницю, охороняти права, свободи і законні інтереси громадян.

Встановлені обмеження мали антикорупційну спрямованість та були націлені, насамперед, на уникнення конфлікту інтересів державного службовця при здійсненні митної справи. Посадові особи митних органів не можуть обіймати посади, перебування на яких передбачає прийняття рішень з питань діяльності підприємств, контроль за діяльністю яких покладено на митні органи, а також службові зносини з такими підприємствами, якщо у штаті цих підприємств перебувають близькі родичі зазначених посадових осіб [481].

Запровадження механізмів контролю та етичного регулювання у митних органах Архірейська Н.В. справедливо називає важливим кроком для мінімізації зловживань службовим становищем, а посилення вимог до морально-етичних норм державних службовців митної служби розцінює як сприятливий фактор підвищення рівня довіри до митних органів [29, с. 17].

Неоднозначний вплив на функціонування митної системи України справило утворення Міністерства доходів і зборів України відповідно до Указу Президента України від 24 грудня 2012 року [607], шляхом реорганізації Державної митної служби та Державної податкової служби. Фактично, це більше було схоже не на об'єднання служб, від синергії яких очікувалось підвищення ефективності новоствореного органу, а на поглинання та

розпорошення митної складової. На тлі політичних подій постановою Кабінету Міністрів України від 1 березня 2014 року № 67 Міністерство доходів і зборів України було ліквідовано [647], а вже у травні 2014 року Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову № 160 [671], якою створено Державну фіскальну службу України як центральний орган виконавчої влади, що продовжував об'єднане функціонування податково-митного відомства.

Враховуючи ці тенденції, Законом України «Про внесення змін до Митного кодексу України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» на теренах України були виключені з обігу такі сталі і усім зрозумілі дефініції як «митний орган» та «митна служба», натомість у термінологію було уведене нове визначення «орган доходів і зборів» [599], яке знівелювало роль та значення митниці як невід'ємного атрибута будь-якої держави упродовж тисячоліть. І хоча історичну першопричину виникнення митних органів і пов'язують із необхідністю реалізації фіскальної функції митних органів [171, с. 9], сучасна митниця давно вийшла за рамки такого її сприйняття та забезпечує регуляторну, захисту та ряд інших функцій. До того ж митна справа завжди була і залишається одним із найрозвинутіших видів державної діяльності [318, с. 12], а як вказує Бережнюк І.Г., назва «митні органи» повною мірою відповідає змісту їхньої діяльності та узгоджується з міжнародною практикою і традиціями [43, с. 36].

На недоцільність здійснення реформування митної системи України у випадку, якщо її метою є винятково збільшення доходів до державного бюджету чи вирішення питань політичного характеру вказували Ченцов В.В. та Мазур А.В. [814]. Про неефективність єдиного податково-митного органу писала Дорофєєва Л.М. [174, с. 24]. Комзюк В.Т. наголошував, що будучи частиною системи державного управління митні органи мають специфічні риси і особливості, зумовлені завданнями і функціями, які вони виконують [367, с. 400]. Федотов О.П. вказував на законодавчу плутанину, оскільки державна податкова та митна справа хоча й об'єднанні єдиною державною фіскальною природою, однак цілі, завдання, організація функціонування

митниць та податкових інспекцій є суттєво різними [782, с. 66]. Нагорічна О.С. піддавала критиці практику реорганізацій у податковій та митній службах та безперервні структурні зміни, проведені без ґрунтовного попереднього наукового аналізу очікуваних результатів таких перетворень, та підтримувала необхідність відновлення митної служби [495, с.17]. Приймаченко Д.В. та Мазур А.В. погоджувались з думкою Макаренка А.В., що утворення Міністерства доходів і зборів та його подальша трансформація у ДФС для митниці обернулося великою трагедією. На їх авторитетну думку, митниця не лише втратила свій статус державного органу, але й кваліфіковані кадри, а також методику роботи. Це були роки стагнації й деградації митниці [440].

Такий крок викликав значні зміни в управлінні митною службою, розбалансував структуру, послабив організаційні засади та інституційні спроможності митних органів. Значимість цієї реформи для митної служби досі важко оцінити, оскільки вона спричинила, на нашу думку, негативні наслідки, а саме зниження рівня спеціалізації в митній сфері та змішування посадових осіб податкового та митного відомства, втрату кадрового потенціалу митниць, що призвело до ускладнення організаційних процесів і зниження ефективності митного напрямку [827].

Враховуючи нераціональність функціонування необґрунтовано об'єднаної структури і те, що самостійна та незалежна митна служба є ключовим елементом ефективного державного апарату та забезпечення економічної безпеки країни, яка може оперативно реагувати на виклики, пов'язані з контрабандою, митними правопорушеннями та іншими загрозами національній безпеці, у грудні 2018 року у результаті реорганізації шляхом поділу Державної фіскальної служби було утворено Державну митну службу України та Державну податкову службу України [670].

Маслова А.Б., критично оцінюючи період трансформації, зазначає, що фактично розпочаті у 2012 р. зміни з перетворення митної служби на інші організаційно-правові моделі закінчилися поверненням до її вихідної форми, тобто втратою історичного часу й коштів, продемонструвавши відірваність

юридичної практики від правової науки, яка єдино спроможна виявити формування достатніх підстав для подібних перетворень [455, с. 35].

Ця реформа залишила по собі складну спадщину, яку потрібно аналізувати та оцінювати в контексті подальшого вдосконалення публічної служби в митних органах України [818].

Ретроспективно компаративний аналіз системи управління митними органами в Україні упродовж 1991–2019 років, проведений Єдинак В.Ю. та Єдинак Т.С., також підтвердив, що перманентний процес реформування системи управління митними органами в цілому негативно відбивається на ефективності та результативності здійснення митної справи [189].

Відстежуючи історіографію публічної служби в митних органах варто враховувати комплексність правового регулювання цих питань та вплив законодавства про державну службу. У 2015 році було оновлено Закон України «Про державну службу», який за своїм змістом концептуально відрізнявся у підходах до проходження, реалізації та припинення державної служби, визначив принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Основним напрямком реформування державної служби називають ефективне управління людськими ресурсами [293, с. 85]. Відповідно, і базові засади здійснення митного контролю і робота кадрових служб митних органів зазнавали трансформацій з урахуванням того, що головним моментом закону стало переорієнтування інституту державної служби з цілеспрямованого впливу на людину до вироблення та надання суспільно корисних та ефективних адміністративних послуг [871, с. 367]. Паралельно в митній службі активно впроваджувались інформаційні технології, розвиток яких змінює спосіб взаємодії державних службовців з громадянами, створюючи нові виклики для етики публічного управління [15, с. 6]. Погоджуємось, що

законодавство України про державну службу пройшло етапи реформування, проте залишаються проблеми щодо організаційного, кадрового, освітньо-наукового забезпечення публічної служби [62, с. 44].

Черговим етапом такого реформування стало доповнення Закону України «Про державну службу» статтею 31-1 «Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби» [597]. Ця норма дозволяла здійснювати строкове призначення на посади державної служби, проте чисельність таких «контрактних» посад не могла перевищувати 7 відсотків загальної штатної чисельності посад державної служби в державному органі. В митних органах контрактна форма проходження служби була впроваджена максимально швидко, і на відміну від усіх інших державних органів – для всіх посад (100% особового складу митних органів сьогодні працюють на умовах строкового трудового договору).

У червні 2020 року був затверджений Порядок укладання контрактів про проходження державної служби, який визначив зміст, процедуру укладення, зміни та розірвання контракту про проходження державної служби як строкового трудового договору, укладеного між державним органом та особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби категорії «Б» або «В» [642], який повною мірою було впроваджено в митній службі. Поряд з оцінкою такої форми трудових відносин як перспективної, висловлюються і протилежні міркування та обґрунтовані пропозиції щодо відміни контрактної форми проходження служби в митних органах, що забезпечить дотримання принципу рівності з іншими державними службовцями, сталість, захист від незаконного звільнення або необґрунтованості подальшого проходження служби в митних органах при закінченні строку дії контракту [900, с. 516].

Відновлена після ліквідації Державної фіскальної служби інституційна незалежність дозволила митній службі формувати та реалізовувати власні стратегії і політики, орієнтуючись на міжнародні стандарти та найкращі практики, так як самостійна та незалежна митна служба, з одного боку, є

запорукою розвитку економіки, захисту національних інтересів та сприяння справедливій та ефективній митній політиці, а з іншого – має повноваження на формування власної кадрової політики в митних органах. Митна система виокремила в окрему службу, що почала функціонувати як центральний орган виконавчої влади який реалізує державну митну політику та державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань митної справи.

Відповідно до п. 5 Положення про Державну митну службу України, з метою організації своєї діяльності Держмитслужба: здійснює добір кадрів в апарат Держмитслужби, на посади керівників та заступників керівників її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, організовує роботу з підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації посадових осіб і працівників Держмитслужби; бере участь у формуванні державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації фахівців у сфері митної справи. Водночас, забезпечує здійснення заходів щодо запобігання та виявлення корупції, а контроль за дотриманням антикорупційного законодавства в апараті Держмитслужби та її територіальних органах; впроваджує правила етики поведінки державних службовців Держмитслужби та здійснює контроль за їх виконанням [629].

Крім цього, Держмитслужба здійснює матеріально-технічне забезпечення апарату та її територіальних органів і соціальний захист посадових осіб і працівників Держмитслужби; забезпечує посадових осіб форменим одягом, засобами спеціального захисту та службовим транспортом з урахуванням специфіки несення служби у віддалених пунктах пропуску через державний кордон; здійснює нагляд за охороною праці; забезпечує безпеку діяльності посадових осіб та працівників від протиправних посягань, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків, а також здійснює відомчий контроль за додержанням вимог законодавства, виконанням службових, посадових обов'язків у апараті Держмитслужби та її територіальних органах.

Голова Державної митної служби: у порядку, передбаченому законодавством про державну службу, призначає на посаду та звільняє з посади державних службовців апарату Держмитслужби, керівників та заступників керівників територіальних органів (митниць) та митних постів, укладає та розриває з ними контракти про проходження державної служби; забезпечує організацію підготовки, підвищення кваліфікації посадових осіб і працівників Держмитслужби та оцінювання результатів їх службової діяльності; вирішує питання щодо заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб і працівників, присвоює їм спеціальні звання, забезпечує однакові підходи в Держмитслужбі до заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Для швидкого реагування на кадрові зміни та оперативного вирішення проблем, що виникають у ході забезпечення публічної служби в територіальних органах, Голова служби може делегувати керівникам митниць повноваження на виконання функцій, визначених Митним кодексом України, законодавством з митної справи, законодавством про державну службу та іншими нормативно-правовими актами, щодо: здійснення добору персоналу, планування та організації заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документального оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, укладення та розривання контрактів про проходження державної служби, виконання інших функцій, передбачених законодавством про державну службу та з питань кадрової служби [629].

Враховуючи необхідність удосконалення митної служби та постійного пошуку концепції керованості митних органів, забезпечення належного рівню контролю за діями підпорядкованих структурних підрозділів та посадових осіб, у жовтні 2020 року новоутворена Державна митна служба України відповідно до статті 21-1 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» [673] та статті 546 Митного кодексу України сформувала у своєму

складі систему територіальних органів (відокремлених підрозділів), яка складається з 26 митниць [672] та затвердила відповідні Положення [630].

Певний час знадобився для проведення організаційних та структурних змін у діяльності митних органів та їх посадових осіб, перереєстрації відокремлених підрозділів, здійснення кадрових процедур по переведенню майже 10 тисяч посадових осіб митних органів на роботу в нових умовах.

У рамках формування нових підходів до відбору персоналу митних органів, з метою підвищення ефективності їх діяльності, запровадження моніторингу та контролю кваліфікації та благонадійності був реалізований експериментальний проект щодо тестування посадових осіб митних органів з питань кваліфікації та благонадійності. Усі посадові особи митних органів пройшли тестування рівня знань митного та антикорупційного законодавства, тестування на загальні здібності (зокрема, абстрактне мислення, числове мислення, вербальне мислення) та тестування на благонадійність, яке є психологічним тестом, призначеним оцінити особистісні фактори благонадійності та лояльності посадових осіб для виявлення посадових осіб із ризиками схильності до порушення встановлених правил та непродуктивної поведінки на робочому місці [661].

З 01 липня 2021 року система митних органів України почала функціонувати у форматі однієї юридичної особи. Через рік у моніторингу виконання Угоди про асоціацію України та ЄС обережно вказувалось на відсутність інформації про досягнення позитивних результатів такого об'єднання (наприклад, збільшення керованості системи, уніфікації правозастосовчої практики тощо) [73, с. 43].

Науковці неодноразово досліджували історію та еволюцію управління та структурних змін вітчизняної митної служби, виділяючи певні етапи розвитку: Ченцов В.В. – через створення органів управління митної служби та становлення нормативної бази [809]; Ковбасюк Ю.В., Оболенський О.Ю., Серьогін С.М. та інші – через історичні періоди виникнення та розвитку державної служби, у тому числі як складової у системі трудових

правовідносин [159, с. 89-124]; Соколенко О.Л. – через структуру органів управління митною справою та виконання ними управлінських функцій [736, с. 195]; Маслова А.Б. – через хід організаційних перетворень митної служби [455, с. 35]. У кожному випадку етапізація базувалась на продуманій автором моделі, відповідала завданням конкретного дослідження та формувалась у певний історичний момент, відтак їх актуальність на сучасному етапі поступово втрачається.

Враховуючи окреслені нами історичні, правові та організаційні аспекти розвитку інституту публічної служби в митних органах України, вважаємо можливим провести їх власну періодизацію, яку представляємо наступним чином:

1 етап (1991–1992) – «становлення» митної служби незалежної України: створення Державного митного комітету України, характеризується відсутністю правової визначеності статусу «державного службовця» службових осіб митних органів та вимог до них; добір на роботу здійснювався на договірних засадах і без урахування специфіки роботи, а правове регулювання проходження служби регулювалося нормами законодавства про працю;

2 етап (1993–1996) – «накопичення потенціалу» митної системи: характеризувався низькою ефективністю системи організації та управління митними органами в умовах їх активної розбудови, браком професійних кадрів та недостатністю персоналу при багатократному збільшенні штатної чисельності та низькому рівні мотивації, посиленням вимог та відповідальності митників пов'язаних із змінами в організації роботи через прийняття закону «Про державну службу» (1993 р.). Завершився етап ліквідацією Державного митного комітету України;

3 етап (1996–2012) – «активного розвитку» пов'язаний із початком функціонування новоствореної Державної митної служби України, розбудовою її матеріально-технічної бази, створенням Академії митної служби та центрів професійної підготовки, науково-дослідного інституту

митної справи, формуванням кадрової політики з урахуванням міжнародних стандартів, впровадженням нового Митного кодексу (2002) з реальними заходами соціального захисту та житловим забезпеченням, а також Дисциплінарного статуту митної служби. Наприкінці цього надзвичайно позитивного для митної служби періоду було прийнято сучасний Митний кодекс (2012) з імплементованими стандартами ВМО та прогресивними підходами до порядку та умов проходження служби;

4 етап (2013–2018) – «функціонування податково-митного відомства»; виділився втратою інституційної самостійності митної служби через створення Міндоходів, а пізніше – ДФС, розпорошення частини кадрового потенціалу митних органів, реорганізацією Академії митної служби та позбавленням її статусу спеціалізованого відомчого навчального закладу, зниженням ролі та авторитету митних органів у державі та суспільстві, припиненням процесуальних повноважень митних органів у кримінальних справах про контрабанду, прийняттям концептуального нового закону «Про державну службу» (2015 р.) та посиленням антикорупційних механізмів;

5 етап (2019–2021) – «відродження інституційності» митної служби: знаменувався відновленням Державної митної служби України із статусом центрального органу виконавчої влади, пошуками оптимальних варіантів реформування публічної служби та оновлення кадрового складу, затвердженням новітньої HR стратегії Держмитслужби, розробкою сучасних ІТ-проектів кадрового спрямування, тестуванням посадових осіб митних органів з питань кваліфікації та благонадійності, впровадженням строкової контрактної служби, переходом до функціонування митних органів у форматі однієї юридичної особи;

6 етап (2022–2025) – «стратегічних змін» кадрової політики митних органів: відрізняється надзвичайною турбулентністю у роботі з персоналом, пов'язаною, насамперед, із викликами воєнного стану (перерозподіл навантаження між митницями, простій, внутрішнє переміщення, міграція та звільнення зі служби працівників, мобілізація, бронювання), зупиненням

конкурсів на посади державної служби, введенням нової форми трудових відносин – контракту «на час воєнного стану». У 2025 році в митній службі запроваджено класифікацію посад та змінено умови оплати праці з урахуванням компетенцій, удосконалено контрактну форму, запровадив механізм ротацій особового складу, посилено етичні вимоги (перевірка доброчесності та моніторинг способу життя), розпочато проведення конкурсу на посаду керівника Державної митної служби України після чого запланована атестація всього особового складу митних органів.

Безперечно, у зв'язку з набуттям чинності Закону України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» [600] система правового регулювання публічної служби в митних органах України зазнала суттєвих змін.

Оскільки у нашій роботі планується не лише аналіз теоретичних засад, а й дослідження практичних аспектів публічної служби в митних органах, вважаємо важливим вивчення позиції посадових осіб митних органів, які безпосередньо відчують зміни в організації проходження служби.

Соціологічне опитування (анкетування) посадових осіб митних органів України щодо умов проходження державної служби в митних органах було проведено у травні 2025 році (Додаток Б). Участь в ньому взяли 3871 посадова особа апарату Державної митної служби України та її територіальних органів, що становить більше 40% загальної чисельності митної служби. Переважна більшість респондентів – 96% працює у територіальних органах, що дає можливість розглядати отримані результати як репрезентативні для практичного рівня реалізації державної служби в митній сфері.

За стажем служби найбільш чисельною є група посадових осіб зі досвідом понад 10 років (66%), що актуалізує питання стабільності служби, мотивації та соціального захисту персоналу. Моніторинг відповідей на основні питання, які пропонувались для обговорення, дозволяє окреслити такі основні положення.

1. Оцінка контрактної форми проходження державної служби. Аналіз відповідей на питання щодо загальної оцінки контрактної форми проходження служби показує переважно нейтрально-стримане ставлення респондентів до цієї моделі: позитивно – 28,7%, негативно – 21,0% нейтрально – 50,3%. Значна частина посадових осіб не схильна оцінювати контрактну форму однозначно позитивно або негативно, що може свідчити про адаптаційний характер сприйняття нових умов служби.

Водночас частка негативних оцінок залишається істотною, що проявляє наявність системних проблем у практичній реалізації контрактної моделі, насамперед у частині гарантій стабільності та соціального захисту.

2. На основі тематичного групування відкритих відповідей виокремлено окреслені респондентами переваги та недоліки контрактної форми служби.

2.1. Домінантними перевагами контрактної форми проходження служби названо:

Відносну стабільність у межах строку контракту. Близько третини опитаних пов'язують її зі стабільністю правового статусу на визначений період, передбачуваністю умов служби та формалізацією взаємовідносин між державним органом і посадовою особою.

Чіткість умов проходження служби та відповідальності сторін. Частина опитаних зазначає, що контракт дозволяє чіткіше окреслити посадові обов'язки, критерії оцінювання результатів службової діяльності та відповідальність посадової особи.

Підвищення дисципліни та персональної відповідальності. Окремі респонденти розцінюють посилення персональної відповідальності як фактор, що потенційно може позитивно впливати на ефективність діяльності митних органів.

Разом із тим значна кількість відповідей містить твердження про відсутність будь-яких переваг, що є показовим з точки зору сприйняття контрактної форми як формальної зміни без належного змістовного наповнення.

2.2. Основні недоліки контрактної форми.

Серед ключових недоліків, які найчастіше називали респонденти, домінують такі групи:

Короткостроковість контракту та відсутність пролонгованих гарантій.

Орієнтовно кожен п'ятий респондент вказує на обмежений строк контракту як на головний чинник нестабільності служби, невизначеності професійної перспективи та підвищеної залежності від управлінських рішень керівництва та їх дискреційних повноважень.

Недостатній рівень заробітної плати та матеріального забезпечення. Питання оплати праці є одним із найбільш часто згадуваних у відповідях. Респонденти вказують на невідповідність рівня заробітної плати обсягу відповідальності, складності та ризиків службової діяльності.

Зростання бюрократичного навантаження.

Опитані звертають увагу на збільшення кількості звітів, формалізованих процедур та адміністративного контролю, що не завжди супроводжується реальним підвищенням ефективності роботи.

Незахищеність та залежність від суб'єктивних рішень. У відповідях простежується відчуття правової та соціальної незахищеності, зокрема у питаннях продовження контракту, застосування дисциплінарних стягнень та преміювання.

3. Вступ на службу та етичні стандарти. Лише 43% опитаних вступили на службу через відкритий конкурс; більшість респондентів вступали на службу шляхом переведення – 31% або призначення в період дії воєнного стану – 26,2%, що реально відображає специфіку сучасної кадрової політики в митних органах.

Практично всі опитані (99,8%) підтвердили обізнаність із Правилами етичної поведінки в Державній митній службі України, а також проходження ними регулярного навчання з антикорупційного законодавства (96%), що формально свідчить про належний рівень нормативного забезпечення етичних стандартів.

Водночас подальші відповіді (зокрема щодо порушення прав) дають підстави стверджувати, що формальна обізнаність не завжди трансформується у практичне дотримання етичних та правових гарантій.

4. Оцінювання, ротація та підвищення кваліфікації. Більшість респондентів (95%) зазначили, що оцінювання результатів службової діяльності проводиться, однак значна частина з них сприймає його як формальну процедуру.

Запровадження ротації в митних органах отримало переважно негативну або стримано-негативну оцінку (позитивно – 16,4%, негативно – 26,9%, частково позитивно – 56,7%), що свідчить про проблеми її практичної реалізації, зокрема у частині прозорості, обґрунтованості та врахування професійного досвіду посадових осіб.

Щодо підвищення кваліфікації домінує позиція, відповідно до якої увага до професійного розвитку є достатньою (86,9%), або частково достатньою (11,7%), що підтверджує системну роботу з навчання персоналу.

5. Соціальні гарантії та мотивація до служби. Матеріальні стимули та соціальні гарантії відіграють важливу роль, однак їх нинішній рівень не сприймається як достатній для забезпечення довгострокової мотивації. В оцінці соціальних гарантій (заробітна плата, надбавки, медичне забезпечення) переважає критика – більшість респондентів характеризує їх як низькі (36,9%) або середні (54,8%).

Однак, попри недостатність матеріального забезпечення, однозначно планують продовжувати службу в митних органах 84,2%, ще 14,5% не визначились. При цьому ключовими чинниками мотивації залишатись на службі називають інтерес до змісту роботи, стабільність та можливість професійного розвитку.

6. Вплив воєнного стану на умови служби. Більшість респондентів зазначили, що умови служби під час воєнного стану змінилися, насамперед через зростання навантаження, підвищення відповідальності, зміну місця служби або функціональних обов'язків, роботу в умовах постійної небезпеки.

Водночас значна частина опитаних не відчула відповідного посилення соціальних гарантій, що породжує відчуття дисбалансу між обсягом обов'язків і рівнем захисту державних службовців.

7. **Порушення прав посадових осіб митних органів.** Близько п'ятої частини респондентів (14,3%) прямо вказали на наявність випадків порушення їхніх прав як державних службовців. Узагальнення відкритих відповідей дозволяє виокремити такі типові проблеми: необ'єктивне оцінювання результатів службової діяльності, заниження або позбавлення премій, порушення права на відпустку, примусові переведення або не продовження контракту, недотримання існуючих гарантій оплати праці та пенсійного забезпечення.

8. **Очікування змін у правовому регулюванні та статусі митних органів.**

Серед пропозицій щодо змін у системі правового регулювання найчастіше називаються: підвищення рівня оплати праці, покращення соціального та пенсійного забезпечення, надання митним органам статусу правоохоронного органу та розширення повноважень у кримінально-процесуальній діяльності.

При цьому ідея надання митним органам права на проведення оперативно-розшукових заходів сприймається неоднозначно: поряд із очікуванням підвищення ефективності боротьби з контрабандою респонденти вказують на ризики конфлікту інтересів, дублювання функцій та недостатність підготовки персоналу.

Представлені результати комплексного опитування спонукають до аналізу чинного правового регулювання публічної служби в митних органах для відшукування недоліків та прогалин в цій сфері. Сучасна митна служба потребує подальшого удосконалення та оптимізації управлінських процесів для забезпечення її ефективності, адаптації до нових реалій воєнного стану.

Висновки до розділу 1

На загальну проблематику публічної служби і служби в митних органах зокрема звертають увагу науковці різних галузей юридичної науки – адміністративного права, трудового та службового права, митного права, теорії держави і права, науки публічного управління, а також психології та педагогіки. Водночас проаналізовані дослідження мають переважно фрагментарний характер і зосереджуються або на загальнотеоретичних аспектах державної служби, або на окремих елементах діяльності митних органів, що не дає можливості сформувати цілісне уявлення про правове регулювання публічної служби в цій сфері.

Проаналізовані наукові праці, і насамперед дисертаційні дослідження, свідчать про значний рівень опрацювання окремих інститутів публічної служби, зокрема правового статусу службовців, кадрового забезпечення, соціальних гарантій, антикорупційних механізмів та професійної етики. Водночас недостатньо дослідженим залишається їх взаємозв'язок у межах єдиної системи правового регулювання служби в митних органах.

Сучасна доктрина не містить єдиного підходу до визначення поняття публічної служби, що зумовлено її міжгалузевою природою та багатовимірністю. Вона розглядається як правовий і соціальний інститут, як форма реалізації публічної влади, а також як інтегративна категорія, що об'єднує різні види службової діяльності, спрямованої на задоволення публічного інтересу. При цьому нормативне визначення публічної служби залишається декларативним і не розкриває її сутнісних ознак.

Публічна служба в митних органах поєднує у своєму змісті адміністративні, фінансові, правоохоронні, сервісні і безпекові функції, що не лише відрізняє її від інших видів публічної служби, а й впливає на правовий статус посадових осіб, характер їх повноважень, обмежень і відповідальності. Однак така специфіка науковцями досліджена недостатньо комплексно.

Огляд наукових праць засвідчив наявність певної неузгодженості між розвитком теоретичних підходів до публічної служби та практикою реформування митної служби в умовах євроінтеграції, цифровізації та антикорупційних трансформацій. Це проявляється у відставанні наукового осмислення таких нових інститутів, як контрактна форма проходження служби, атестація, ротація особового складу, компетентнісний підхід та сучасних моделей управління персоналом.

Сучасний стан наукової розробки проблематики свідчить про відсутність комплексних досліджень, у яких правове регулювання публічної служби в митних органах розглядалося б як цілісна система, що охоплює всі етапи службових відносин – від вступу на службу до її припинення, включаючи питання професійного розвитку, доброчесності, соціального та пенсійного забезпечення.

Наявні наукові напрацювання створюють необхідне теоретичне підґрунтя для дослідження, однак не забезпечують системного бачення правового регулювання публічної служби в митних органах України. Це обумовлює необхідність комплексного наукового аналізу цієї проблематики з урахуванням сучасних викликів, європейських стандартів та перебудови кадрової політики.

Методологічну основу дослідження становить система загальнонаукових та спеціально-юридичних методів пізнання, застосування яких забезпечило комплексне дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах України, з'ясування його сучасного стану та формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства.

Методологія виступає не лише інструментом пізнання, а й концептуальною основою наукового аналізу, яка визначає логіку, структуру та межі дослідження. Сьогодні методологія юридичної науки вирізняється багаторівневістю та динамічністю, що виявляється у поєднанні загальнофілософських, загальнонаукових і спеціально-юридичних підходів. Такий підхід уможливорює відповідно передати доволі складну природу

публічної служби в митних органах як соціально-правового явища, що перебуває у постійному розвитку.

Аналіз публічної служби в митних органах вимагає застосування комплексної методології, яка поєднує нормативний, інституційний, функціональний і порівняльний підходи. Використання лише формально-юридичного методу є недостатнім, оскільки не дає врахувати соціальний, організаційний і практичний виміри функціонування служби.

Базовим методологічним підходом дослідження виступає діалектичний метод, який дозволяє виявити внутрішні суперечності правового регулювання та закономірності його розвитку. Системно-структурний і системно-функціональний методи дали можливість оцінити публічну службу в митних органах як цілісну систему взаємопов'язаних елементів, визначити її внутрішню організацію та ефективність функціонування, встановити взаємозалежність між правовими нормами, інституційною структурою та практикою їх реалізації. Застосування порівняльно-правового методу сприяло виявленню ступеня відповідності національного правового регулювання міжнародним і європейським стандартам, а також визначенню напрямів його гармонізації з правом Європейського Союзу. Використання емпіричних методів (статистичного аналізу, документального дослідження, узагальнення судової практики) забезпечило перевірку теоретичних положень на практиці та дозволило розкрити конкретні проблеми функціонування публічної служби в митних органах, включаючи прогалини, колізії та суперечності законодавства.

Запропонована методологічна рамка дослідження, що включає інтеграцію різних методів і підходів, сприяла уникненню редукціонізму при аналізі правових явищ у динамічному соціально-правовому середовищі, подоланню фрагментарності наукового пізнання та формуванню цілісної доктринальної моделі правового регулювання публічної служби в митних органах.

Історичний огляд публічної служби в митних органах України (1991–2025 рр.) засвідчив, що її розвиток мав не лінійний, а скоріше нерівномірний хід, на який впливали і загальні політико-правові трансформації, і внутрішні процеси самої митної системи. Становлення цього інституту відбувалось у нерозривному зв'язку зі перебудовою організації державної влади, реформуванням державної служби, зміною організаційної структури і функціонального призначення митних органів та переміною поглядів на роль кадрового забезпечення у реалізації митної політики держави.

У перші роки після проголошення незалежності правове регулювання служби в митних органах мало доволі фрагментарний характер. Нормативно-правові акти того періоду окреслили лише базові організаційні засади функціонування митної системи та встановили окремі вимоги до персоналу, проте не сформували цілісної моделі публічної служби в митній сфері.

Частково врегулював правове становище працівників митних органів Митний кодекс України 1991 року, визначивши їх місце у системі державного управління, а Закон України «Про державну службу» 1993 року започаткував інституційне оформлення правового статусу посадових осіб митних органів як державних службовців, вставив базові умови вступу та проходження служби, соціального забезпечення, морально-етичних вимог та відповідальності.

Подальше становлення системи митних органів супроводжувалось переходом від кількісного збільшення їх персоналу (майже удесятеро) та розширення мережі митних органів до покращення якості кадрового, освітнього та організаційного забезпечення. Період функціонування Державної митної служби України як самостійного центрального органу виконавчої влади (1996–2012 рр.) став найбільш продуктивним у формуванні системних основ професіоналізації служби. Було створено відомчу систему підготовки кадрів, сформовано спеціалізовану освітню та наукову інфраструктуру, посилено соціальні гарантії, деталізовано правовий статус посадових осіб, імплементовано ряд міжнародних стандартів, а також запроваджено спеціальні механізми дисциплінарної відповідальності. Завдяки

цьому вказаний етап обґрунтовано розглядається як час найбільш послідовного інституційного розвитку публічної служби в митних органах.

Важливим кроком у напрямі спеціалізації правового регулювання служби в митних органах стало прийняття Митного кодексу України 2002 року та Дисциплінарного статуту митної служби України. Ці нормативно-правові акти не лише закріпили особливий порядок проходження служби, а й зафіксували специфіку митної діяльності, яка не могла повною мірою регулюватися загальними положеннями трудового чи навіть загального службового законодавства. Вказане дозволило поступово впроваджувати концепцію митної служби як особливого виду державної служби зі спеціальним статусом, підвищеними вимогами до персоналу та специфічними умовами реалізації службових повноважень.

Наступний етап функціонування об'єднаного податково-митного відомства у 2013–2018 роках мав переважно деструктивний вплив на розвиток публічної служби в митних органах. Інституційне поглинання митної складової, втрата організаційної самостійності, послаблення відомчої системи професійної підготовки, нівелювання спеціалізації та постійні структурні трансформації негативно позначилися на кадровому потенціалі митниці та на якості здійснення митної справи в цілому. Фахова література та думки спеціалістів переконливо засвідчують критичне ставлення науковців до об'єднання податкової та митної складових в одному органі та підтверджують, що така модель не забезпечила очікуваного підвищення ефективності публічного адміністрування.

Відновлення у 2019 році діяльності Державної митної служби України, як самостійного центрального органу виконавчої влади, стало новим кроком у розвитку публічної служби в митних органах. Визначальними ознаками цього періоду були: формування сучасної моделі кадрового управління, впровадження європейських HR-підходів, піднесення ролі професійної компетентності, запровадження цифрових інструментів у роботі з персоналом, тестування особового складу з питань кваліфікації та благонадійності.

Паралельно ці процеси супроводжувалися новими ризиками, насамперед пов'язаними з поширенням контрактної форми проходження державної служби на весь персонал митних органів. Поворотною подією до наступного етапу став перехід організаційної структури митних органів у форматі єдиної юридичної особи.

Аналіз сучасного етапу функціонування дозволяє констатувати, що з 2022 року публічна служба в митних органах здійснюється в умовах підвищеної правової, організаційної та кадрової турбулентності, зумовленої воєнним станом. Перерозподіл навантаження між митницями, простій, внутрішні переміщення працівників, міграція та звільнення зі служби, мобілізаційні процеси, поява контрактів «на час воєнного стану», тимчасове зупинення конкурсних процедур, нові механізми ротації, перевірки доброчесності та моніторингу способу життя істотно вплинули на умови проходження служби. Вказане дозволяє говорити про перехід до нового етапу, у межах якого кадрова політика митних органів дедалі більше орієнтується на гнучкість, керованість та антикорупційну стійкість. Поряд із цим, до тепер ще не досягнуто балансу між ефективністю управління та гарантіями службової стабільності посадових осіб митних органів.

Результати соціологічного опитування посадових осіб митних органів, яке було проведено у травні 2025 року, підтверджують, що новації правового регулювання служби в митній сфері сприймається персоналом доволі неоднозначно. З одного боку, виявлено високий рівень обізнаності працівників з етичними стандартами, антикорупційними вимогами, процедурами оцінювання та підвищення кваліфікації. З іншого боку, опитування проявило наявність системних проблем, пов'язаних із нестабільністю контрактної форми служби, невідповідним рівнем оплати праці, обмеженістю соціальних гарантій, бюрократизацією кадрових процедур, формалізацією оцінювання службової діяльності та відчуттям залежності від дискреційних рішень керівництва. Наведене є підставою стверджувати, що нормативне оновлення порядку та умов проходження

служби не завжди супроводжується належним рівнем її фактичного забезпечення.

З огляду на виявлені закономірності, запропоновано розглядати розвиток публічної служби в митних органах України з розмежуванням на шість основних етапів: становлення митної служби незалежної України; накопичення її кадрового та організаційного потенціалу; активний інституційний розвиток самостійної митної служби; функціонування у складі податково-митного відомства; відновлення інституційної самостійності; стратегічні зміни кадрової політики в умовах воєнного стану. Запропонована періодизація дає можливість цілісно відобразити послідовність трансформації правового статусу, організаційної моделі та кадрового механізму митної служби, а також слугує основою для подальшого дослідження сучасних проблем її правового регулювання.

У цілому генеза публічної служби в митних органах України показує, що їх ефективність напряму залежить від рівня інституційної самостійності митної служби, стабільності її кадрового корпусу, наявності спеціалізованої системи професійної підготовки, належного соціального захисту персоналу та послідовності державної кадрової політики. Саме тому подальше вдосконалення правового регулювання у цій сфері має ґрунтуватися не на ситуативних адміністративних рішеннях, а на науково обґрунтованій моделі розвитку публічної служби, яка поєднує вимоги професіоналізму, доброчесності, правової визначеності та інституційної стійкості.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

2.1. Правовий статус посадових осіб митних органів

Правовий статус посадових осіб митних органів України становить фундаментальний елемент правового регулювання їхньої діяльності, визначаючи їхнє місце в системі державної служби та координатах правової дійсності. В умовах євроінтеграційних процесів та реформування митної служби проблема правового статусу зазначених посадових осіб набуває особливої значущості, оскільки саме він детермінує обсяг їхніх прав, обов'язків і встановлених законодавством обмежень.

Відповідно до положень статті 569 Митного кодексу України, посадовими особами митних органів є працівники, які виконують визначені у статті 544 цього Кодексу завдання та забезпечують організаційну, правову, кадрову, фінансову й матеріально-технічну діяльність митних органів [481]. Відповідно до чинного законодавства, такі особи мають статус державних службовців. Митні органи, здійснюючи митну справу, виконують низку ключових функцій, що спрямовані на ефективне функціонування митної системи. Зокрема, їхня діяльність охоплює: дотримання митного законодавства та запобігання його порушенням; реалізацію міжнародних зобов'язань України у сфері митної справи; сприяння зовнішній торгівлі, транзиту та оптимізацію митних процедур; здійснення митного контролю та оформлення товарів і транспортних засобів; управління ризиками в контексті митного контролю; забезпечення справляння митних платежів і контролю за їх сплатою; реалізацію митно-тарифного та нетарифного регулювання зовнішньоекономічної діяльності; контроль за переміщенням валютних цінностей; охорону прав інтелектуальної власності; запобігання контрабанді й порушенням митних правил; регулювання діяльності підприємств, що здійснюють митні операції; ведення митної статистики та Української

класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності; здійснення інформаційного обміну з державними та міжнародними органами; впровадження цифрових технологій і забезпечення кібербезпеки; розвиток міжнародного співробітництва; управління об'єктами митної інфраструктури та забезпечення кінологічної функції [481].

Отже, ключовою ознакою реалізації функцій митного органу та наділення відповідними повноваженнями посадової особи є зайняття посади в митному органі згідно зі штатним розписом, що визначає правовий статус такої посадової особи, обсяг повноважень і відповідальність у межах системи державної служби.

Як вказував свого часу Авер'янов В.Б., «служити» означає виконувати будь-які обов'язки стосовно будь-кого, працювати, трудитися в ім'я або на користь когось або чогось [1, с. 364]. На авторитетну думку Іншина М.І., «Державний службовець – це фізична особа, громадянин України, який уклав з державним органом трудовий договір (контракт), обіймає штатну посаду в цьому органі, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій та відповідний кваліфікаційний розряд» [302, с. 108]. Близьке визначення дають Сурмін Ю.П., Ващенко К.О., Ковбасюк Ю.В.: державний службовець України – особа, що перебуває у публічно-правових відносинах з державою Україна й обіймає в органі виконавчої влади або іншому державному органі, у тому числі їх апараті посаду державної служби для здійснення покладених на неї державою функцій і повноважень [154, с. 65].

Посадову особу називають суб'єктом, наділеним певними виконавчо-розпорядчими повноваженнями, що забезпечує здійснення управлінських функцій відповідного органу. Перелік функцій і повноважень, закріплених за посадою державної служби, які зобов'язаний виконувати державний службовець та які встановлені його посадовою інструкцією, є посадовими обов'язками [58, с. 12]. Янюк Н.В. переконана, що виконуючи свої повноваження, посадова особа одночасно реалізує компетенцію цього органу

і здійснює управління людьми, «впливаючи на їх поведінку за допомогою юридично–владних дій» [899, с. 118]. Науковцями пропонується три ознаки посадових осіб: 1) управлінські функції; 2) обов'язки щодо забезпечення якості праці інших осіб; 3) владні повноваження [510].

Поняття та еволюцію наукових поглядів (розширювальна та обмежувальна тенденції) щодо визначення терміну «посадові особи» досліджував Ківалов С.В. [332, с. 3], ознаки «посадової особи публічної адміністрації» вивчала Янюк Н.В [898, с. 93], Іллічів М.О. виділяв певні етапи (періоди), які пов'язані з певним розумінням сутності поняття «посадова особа» [298, с. 16–17], а Гаврильцева М.Т та Лук'янова Г.Ю. звертали увагу на поширену серед науковців точку зору, що публічні службовці – це посадові (службові) особи, які займають адміністративні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольно-наглядових та інших управлінських функцій, а також наданням адміністративних і публічних послуг [101, с. 5]. Прокопенко В.І. під посадовою особою розуміє службовця державного апарату, який, насамперед, має підлеглих, працю яких він зобов'язаний організовувати [679, с. 30], а Стеценко С.Г. акцентує увагу на законності обіймання посади в державних органах [750, с. 144].

Вітчизняні науковці найчастіше вивчали поняття публічного службовця як посадової особи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Черноног Є.С. ототожнює державного службовця з посадовою особою, яка призначається, як правило, на постійній основі, отримує певні повноваження, деякі державні гарантії (правові, економічні, соціальні) і бере на себе зобов'язання дотримуватись певних обмежень, пов'язаних із виконанням державних обов'язків [864, с. 16]. В юридичній практиці під поняттям «публічний службовець» розуміється «громадянин України, який займає посаду в державному органі або органі місцевого самоврядування, здійснює публічну діяльність на професійній основі і наділений повноваженнями щодо реалізації визначених завдань і функцій»

[322, с. 138; 687, с. 15], до ознак публічного службовця відносять, по-перше, зайняття посади в органі публічної влади, по-друге, виконання завдань держави чи громади в межах покладених на них обов'язків і наданих прав, фінансування з державного або місцевого бюджету [168, с. 133].

Поряд з поняттям «посадова особа» активно використовується термін «посада». За українським законодавством посада державної служби – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених частиною першою статті 1 Закону України «Про державну службу». У свою чергу ця норма формує розуміння державної служби як публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави щодо реалізації повноважень державного органу, визначених законодавством [605].

Визначення посади, яке стало найбільш поширеним: посада – це «первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, підприємства, установи чи організації з відповідними службовими повноваженнями та обов'язками», наведено в Юридичній енциклопедії [890, с. 682]. Близьке за змістом значення цього терміну міститься у Науково-практичному коментарі до законодавства про державну службу: посада державної служби – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень [498, с. 307–308].

Битяк Ю.П., розглядав посаду як «найпростіший елемент організаційної структури, комплекс прав і обов'язків, що визначають місце службовця у вирішенні організаційно-управлінських проблем» [49, с. 87]. Левківська Н.В. поняття посади визначає як запроваджену в установленому законодавством порядку первинну структурну одиницю органу та його апарату, яка визначає коло обов'язків, що відповідають повноваженням органу, має грошовий вміст

та передбачає відповідальність за невиконання або неналежне виконання визначених обов'язків [421]. На думку Неумивайченко Н.М., державно-службова посада являє собою відокремлену частину організаційної структури державного органу (організації), закріплену в офіційних документах, таких, як штатний розпис та схеми посадових окладів, та наділену відповідною частиною компетенції цього органу для її реалізації [505, с. 52]. Деякі вчені представляють посаду як сукупність прав і відповідальності, вимог до знань, досвіду і кваліфікації працівника» [524, с. 330], інші визначають ряд особливостей, що характеризують державну посаду, як правову категорію, та які дозволяють відокремити державну посаду від інших посад, та відмічають схильність учених розглядати її у так званому змішаному розумінні: організаційно-статутному або організаційно-функціональному [53, с. 14–19]. Біла Л.Р. виокремлює три основні підходи щодо визначення поняття «посада»: 1) функціональний та його модифікації (організаційно-функціональний, конкретно-функціональний, абстрактно-функціональний); 2) статутно-правовий; 3) фінансовий (бюджетний) [54, с. 216–219]. Іншин М.І. обґрунтовує двоєдину природу посади, з одного боку посада – це частина органу, підприємства, установи, організації, а з іншого – це правове становище [302].

Комплексне поняття «посада» наводить Малиновський В.Я., який вважає, що посада – це юридичний опис, який визначає соціальний статус (відносини з вищими, нижчими і рівними посадами), організаційний статус (місце посади у структурі органу) та правовий статус державного службовця (коло повноважень, функції, права, обов'язки) [446, с. 63]. За допомогою посади забезпечується персоналізація управлінських функцій і правових зобов'язань [740, с. 49]. Водночас, варто уточнити, що сама посада безпосередньо не є складовою організаційної структури, оскільки остання визначає, передусім, найменування структурних підрозділів організації. Посади ж відображаються у штатному розписі, який, своєю чергою, формується відповідно до організаційної структури, визначаючи кадровий склад, його ієрархію та розподіл функціональних обов'язків.

Враховуючи наведені положення, визначення посади в митних органах варто здійснювати з урахуванням її нормативного закріплення в штатному розписі, який деталізує кадровий склад митного органу, його ієрархію та розподіл функціональних обов'язків. Однак, сам факт закріплення посади у штатному розписі є лише формальним визначенням її наявності в структурі органу, тоді як реальне функціональне наповнення посади визначається через додаткові нормативні документи – посадову інструкцію та профіль посади.

Посадова інструкція є офіційним документом, що визначає конкретні функціональні обов'язки, права, відповідальність та порядок взаємодії особи, яка займає відповідну посаду, з іншими структурними підрозділами та посадовими особами митного органу. Вона деталізує компетенцію посадової особи відповідно до загальної компетенції митного органу та визначених законодавством завдань у сфері митної справи.

Профіль посади, своєю чергою, є додатковим управлінським інструментом, який встановлює кваліфікаційні вимоги до особи, що обіймає відповідну посаду, включаючи рівень освіти, професійний досвід, компетентності, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків. Впровадження профілів посад забезпечує прозорість кадрових рішень у системі державної служби, дозволяючи об'єктивно оцінювати відповідність кандидатів вимогам державної служби та забезпечувати належний рівень професійної підготовки посадових осіб митних органів.

Тобто, визначення посади у митному органі має базуватися не лише на її закріпленні в штатному розписі, а й на комплексному підході, що включає посадову інструкцію та профіль посади. Це дає можливість не лише формалізувати кадрову структуру митного органу, а й забезпечити чітке функціональне наповнення кожної штатної одиниці відповідно до завдань і компетенції митної служби.

Як стверджує Пилипенко А.А., службова особа митних органів – це фізична особа, яка займає посаду в митних органах, виконує спеціальні повноваження від імені держави, закріплені у нормативно-правових актах, та

має спеціальне звання. Водночас, на його думку, це поняття фактично не відрізняється від терміну посадова особа митного органу, що міститься у чинному Митному кодексі України, а тому його окреме використання є недоцільним, оскільки може ускладнювати коректне застосування основного правового поняття [562]. Аналогічну думку знаходимо у Мозоль В.В., яка у ході дисертаційного дослідження адміністративно-правового статусу посадової особи податкової міліції дійшла висновку, що ані Конституція України, ані поточне законодавство, вживаючи паралельно поняття «посадова особа» та «службова особа», фактично не дають підстав для їх категоріального та статусного розрізнення [488].

Підтримуючи цю позицію, слід зазначити, що термінологічна уніфікація є необхідною для забезпечення правової визначеності та уникнення дублювання правових категорій у законодавстві. Оскільки посадові особи митних органів здійснюють визначені законом повноваження, мають спеціальні звання та виконують функції, пов'язані з реалізацією митної політики держави, додаткове введення терміну службова особа митних органів не є обґрунтованим. Так само критично ставимось до пропозицій Іванова С.В. [292, с. 18] та Корневої Т.В. [374, с. 44] щодо уведення такої дефініції як «працівники митних органів». Для забезпечення правової визначеності вважаємо доцільним уніфікувати термінологію законодавства шляхом закріплення єдиного поняття «посадова особа митного органу».

У цілому, коректне використання правових категорій потребує узгодження термінології відповідно до чинного законодавства, що сприятиме ефективному правозастосуванню та усуненню потенційних колізій у нормативно-правових актах.

Тлумачний словник дає загальне визначення статусу – це «правове становище громадян, державних і громадських органів, міжнародних організацій тощо» [86, с. 1387]. У науковій літературі натрапляємо на значну кількість досліджень та міркувань щодо «статусу», у тому числі й статусу державного службовця. Виникнення статусу державного службовця

починається з моменту видання наказу про призначення на посаду, а закінчення державно-службових правових відносин свідчить про втрату статусу державного службовця [512, с. 137]. Правовий статус державного службовця передбачає комплекс прав, обов'язків та гарантій діяльності, які становлять основу організації державної служби [128, с. 186].

Авер'янов В.Б. та Андрійко О.Ф., започатковуючи створення нового законодавства про державну службу два десятиліття тому, застерігали, що публічно-правовий статус повинні мати не всі працівники органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Тому пропонували поняття публічної служби обмежити службою тих працівників, які безпосередньо виконують повноваження публічної адміністрації [5, с. 54].

На переконання Ярошенка О.М., правовий статус являє собою визнаний нормами права стан суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права [905, с. 7]. Котюк В.О. стверджує, що правовий статус – це сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в чинному законодавстві і становлять соціально допустимі і необхідні потенційні можливості особи мати суб'єктивні права і обов'язки та реалізовувати їх у системі суспільних відносин [389, с. 100–101].

Коваленко Ю. І. правовий статус посадової особи вважає юридичним закріпленням становища певної категорії державного службовця в системі державної служби шляхом встановлення повноважень, посадових обов'язків, прав, відповідальності та різного роду гарантій. При цьому найважливішою ознакою повноважень, що забезпечує їхню реалізацію, називає владність [342, с. 13]. Саме владна природа повноважень забезпечує реальну можливість для державних службовців Митної служби України впливати на суб'єктів суспільних відносин для досягнення соціально корисного результату, забезпечує обов'язковість дотримання іншими суб'єктами правових відносин законних вимог і розпоряджень цих працівників [585, с. 73].

Грищук В.Л. розглядає правовий статус як самостійну юридичну

категорію, яка характеризується такими ознаками: правовий статус має універсальний характер; відображає особливості суб'єкта, його місце в системі суспільних відносин; права та свободи, що складають основу статусу, не можуть реалізуватись без інших його компонентів – обов'язків та відповідальності; ця категорія забезпечує системність прав, свобод та обов'язків [130, с. 43].

Шакірова О.В. обґрунтовує правовий статус як систему визначених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод та обов'язків [870, с. 9], а Зайчук О.В. та Оніщенко Н.М. доповнюють цю систему законними інтересами суб'єкта суспільних відносин [275, с. 366].

Виділяють науковці ще одне споріднене поняття – адміністративно-правовий статус як системну сукупність адміністративно-правових властивостей суб'єкта права, до яких відносяться: компетенція суб'єкта; порядок його утворення і набрання юридичних ознак; назва; місце розміщення; структура; цілі функціонування; відповідальність [139, с. 116]. Івчук М.Ю. вважає, що елементами адміністративно-правового статусу органу державної влади є: юридично закріплені цілі, завдання та функції; компетенція; організаційно-структурний компонент (нормативне регулювання порядку утворення (обрання, призначення), легалізації, реорганізації, ліквідації, підпорядкованості, встановлення та зміни внутрішньої організаційної структури, право на організаційне самовизначення, процедури діяльності, офіційні символи тощо); відповідальність [297, с. 9].

Сучасним є підхід Білої-Тіунової Л.Р. до визначення адміністративно-правового статусу державного службовця, який трактується у двох варіантах: «у широкому розумінні правовий статус державного службовця – це система прав, обов'язків, просування, правообмеження, соціально-правовий захист, гарантії та юридична відповідальність; у вузькому – це система прав, обов'язків та юридичної відповідальності, визначених чинним законодавством і гарантованих державою» [56, с. 142].

Основні положення адміністративно-правового статусу державного службовця закріплені в Законі України «Про державну службу», які визначають загальні права і обов'язки державного службовця, але специфіка адміністративно-правового статусу, на думку Коваль Г.В. та Чорниш Ю.І., залежить від органу державної влади, в якому обіймає посаду державний службовець [343, с. 53].

Функції митних органів, як зазначає Приймаченко Д.В., специфічні, відносно самостійні та якісно однорідні складові діяльності митних органів, які характеризуються цільовою спрямованістю на досягнення мети і завдань, що стоять перед ними [583, с. 101]. Владні повноваження посадових осіб митних органів виходять із компетенції конкретного митного органу. Своєю чергою, правовий статус останнього закріплюється в нормативних актах. Це пояснюється конституційним положенням про те, що державні органи та їх посадові особи діють лише в межах закону і виходити за нього при здійсненні своїх функцій не вправі [878, с. 276–277].

Аналізуючи наведені підходи учених щодо визначення правового статусу державних службовців та посадових осіб митних органів, доходимо висновку, що правовий статус посадової особи митного органу є комплексною юридичною категорією, яка включає систему закріплених у нормативно-правових актах прав, обов'язків, повноважень, обмежень, гарантій та відповідальності, що визначають її місце в структурі державної служби, регламентують діяльність у сфері митної справи та забезпечують реалізацію митної політики України.

Ткачук О.І., який два десятиліття тому досліджував правовий статус посадових осіб митних органів України, сформував таку систему його особливостей: а) він виникає у зв'язку із заміщенням державної посади; б) ці посадовці виконують свою діяльність від імені держави й за її дорученням; в) їх діяльність підпорядкована виконанню завдань, покладених на Держмитслужбу загалом і на відповідний підрозділ, зокрема, й має офіційний характер; г) вони приймають присягу або урочисте зобов'язання посадових

осіб митної служби України; д) цим посадовцям присвоюються спеціальні звання, їх права й обов'язки встановлюються в межах компетенції митних органів; е) законні вимоги посадових осіб митних органів повинні виконуватися всіма, кому вони адресовані, про що прямо вказано в законодавчих актах; ж) ці особи повинні дотримуватися встановлених обмежень з метою ефективності службової діяльності; к) для них передбачені певні соціальні й матеріально-побутові гарантії; л) вони несуть підвищену юридичну відповідальність як за власні дії, так і за дії (бездіяльність) підлеглих їм осіб [769, с. 70].

Сучасні дослідники додають, що державні службовці митних органів, крім професійної ролі, виконують також суспільно відповідальну роль, оскільки є носіями державної політики та моралі [66, с. 235]. Посадові особи митних органів забезпечують процес управління певними механізмами через виконання організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих функцій або інших функцій [585, с. 73]. При цьому професійний розвиток людського капіталу митної служби сприяє підвищенню ефективності її діяльності, конкурентоспроможності та відповідності міжнародним стандартам [63, с. 36].

На нашу думку, посадова особа митного органу – це особа, яка на постійній або тимчасовій основі обіймає посаду в системі митних органів України, наділена державою правом виконання функцій держави: управлінських, контрольних, дозвільних та розпорядчих у межах компетенції, має публічно-правовий статус, спеціальні службові повноваження, і несе підвищену юридичну відповідальність за їх реалізацію. Така особа забезпечує виконання завдань та функцій митної справи, діє в інтересах держави, реалізує владні повноваження у сфері зовнішньоекономічної політики та митного регулювання, і виступає уповноваженим представником органу влади у відносинах з громадянами, підприємствами, іншими державними органами [817].

Адміністративно-правовий статус посадових осіб митних органів України не може обмежуватися лише загальним визначенням у законі. Його

реальне наповнення формується через конкретні механізми – насамперед через контрактну модель проходження служби, чітко виписані профілі посад, систему митних компетенцій і зрозумілий порядок оцінювання результатів. Інакше кажучи, статус митника – це не просто формальна приналежність до державної служби, а визначений набір повноважень, обов’язків і відповідальності, який має бути зафіксований у контракті з урахуванням рівня посади, професійних вимог і компетенцій. Крім того, важливо, щоб цей статус був динамічним – передбачав чіткі завдання, вимірювані результати (відповідно до критеріїв PACES) та можливість коригування умов проходження служби залежно від змін у роботі митних органів чи зовнішніх обставин. Як уже відмічалось нами в окремій публікації, практика показує, що саме така модель – коли кожен службовець має зрозумілі орієнтири, інструменти для досягнення результату й несе відповідальність за свою роботу – дозволяє не тільки підвищити ефективність митної служби, а й відновити довіру до неї в умовах війни, реформ і складного міжнародного контексту [817].

Оновлення адміністративно-правового статусу посадових осіб митних органів повинно бути не лише реакцією на внутрішні виклики – війну, реформу державної служби чи адаптацію до європейського законодавства – а й відповіддю на загрози, що мають транснаціональний характер. Як слушно зазначають Греца С.М. та Греца Я.В., держава довгий час не наважувалася на якісне реформування правоохоронного економічного блоку, ... а на сьогодні ми не спостерігаємо серйозного прогресу в боротьбі з тіньовим сектором економіки [124, с. 130]. Розширення функцій митниці в умовах гібридної війни, тінізації економіки та фінансових злочинів посилює потребу в тому, щоб статус митника охоплював і здатність ефективно реагувати на складні схеми незаконного переміщення капіталів, фіктивного експорту, легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом.

В умовах, коли фінансові розслідування визнані європейськими та міжнародними інституціями (FATF, GRECO, MONEYVAL) одним із

ключових інструментів протидії корупції та організований злочинності, митна служба має виступати не лише виконавцем процедур, а повноцінним суб'єктом безпекової політики держави.

Це, своєю чергою, вимагає підвищення професійних стандартів, зокрема – введення профільної підготовки з фінансового аналізу, роботи з транскордонними транзакціями, взаємодії з міжнародними базами даних і вміння працювати з доказовими джерелами у фінансових правопорушеннях.

Митні органи виконують комплекс функцій, спрямованих на забезпечення економічної безпеки держави, контроль за дотриманням митного законодавства, протидію контрабанді та порушенням митних правил. Враховуючи це, їхня діяльність за своєю суттю має правоохоронний характер, оскільки включає реалізацію заходів примусового характеру, контроль за законністю переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон, а також співпрацю з іншими правоохоронними органами. Однак, формально цей статус не унормований, на що вже третє десятиліття вказують фахівці: Настюк В.Я., Шульга М.Г. [497], Пилипенко А.А. [562], Приймаченко Д.В. [584], Хараберюш О.І. [795], Рябченко О.П. [704], Титор В., Заяц В., Кекіш І. [766], Дорофєєва Л.М. [175], та інші. На нашу думку, така ситуація потребує додаткового наукового аналізу та внесення законодавчих змін для уточнення статусу митних органів. Визначення їхньої правоохоронної функції на нормативному рівні сприятиме підвищенню ефективності боротьби з митними правопорушеннями та посиленню захисту економічних інтересів держави.

Підтримуємо думку Щербини В.І. й Тулянцєвої І.В., що ефективність діяльності посадових осіб митних органів України залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого закріплення в законодавстві їх правового статусу [887, с. 4]. З огляду на виклики, з якими стикаються митні органи, надання посадовим особам додаткових повноважень для здійснення оперативно-розшукової діяльності та досудового розслідування в окремих кримінальних справах виглядає обґрунтованим кроком. План реформування Держмитслужби на 2024–2030 роки [622], розроблений відповідно до

Національної стратегії доходів до 2030 року [499], передбачає надання таких повноважень українським митним органам до 2027 року. Але така заявлена ініціатива, має супроводжуватись чітким нормативним регулюванням, прозорими процедурами, запобіжниками від зловживань і належною підготовкою персоналу. Мета – не в розширенні інструментів заради формального посилення, а у забезпеченні спроможності митної служби реально реагувати на складні виклики фінансової безпеки та транснаціональної економічної злочинності.

Невід’ємним елементом правового статусу посадової особи митного органу є повноваження, оскільки саме вони визначають межі реалізації її функцій та компетенцію в межах виконання службових завдань. Вони не можуть існувати автономно, оскільки їх носієм є конкретна посадова особа, яка наділена ними відповідно до займаної посади.

У цьому контексті посада виступає ключовою правовою категорією, що формує інституційну основу державної служби в митних органах, визначаючи правове положення особи, її права, обов’язки, відповідальність та гарантії. Саме через закріплення посад у штатному розписі та визначення їхніх функцій у посадових інструкціях забезпечується персоналізація повноважень, що унеможливорює їх довільне трактування чи вихід за встановлені межі.

Отже, повноваження посадової особи митного органу нерозривно пов’язані з посадою, яку вона обіймає, а її правовий статус визначається не лише законодавчим регулюванням, а й змістом посадових функцій, що впливають із її компетенції. Це підкреслює значення нормативного закріплення як правового статусу митних органів, так і механізмів реалізації повноважень посадовими особами у межах державної служби.

Ще одна особливість, на яку потрібно звернути увагу, – це те, що посадові особи митних органів не мають рангів державного службовця за посадами в митних органах, натомість здійснюється присвоєння спеціальних звань посадовим особам відповідно до займаної посади та в межах установленого переліку посад у митних органах, визначеного нормативно-

правовими актами. Основний принцип присвоєння чергових спеціальних звань побудований на періодах перебування у попередніх званнях та відповідності таких звань посадам митного органу. Єдине обмеження – таке звання не присвоюється протягом строку застосування дисциплінарного стягнення. Як захід заохочення за сумлінне виконання посадових обов'язків чергове спеціальне звання може бути присвоєно достроково Головою Держмитслужби, але виключно за умови перебування посадових осіб митних органів у попередньому спеціальному званні не менш як протягом половини встановленого строку [663]. За таке спеціальне звання посадовим особам митних органів передбачена виплата надбавки до посадового окладу, яка за розмірами (від 200 до 1000 гривень) співставна із надбавкою за ранг державних службовців [162], і не носить стимулюючого характеру.

Проте, система спеціальних звань посадових осіб митних органів може відігравати не лише формальну, а й функціональну роль у забезпеченні ефективності кадрової політики, професійного росту та відповідальності посадових осіб. Спеціальні звання мають стати реальним інструментом для оцінки професійної компетентності, рівня кваліфікації, досвіду та внеску кожного працівника у виконання завдань митної служби.

На наше переконання, спеціальні звання посадових осіб митних органів мають розглядатись як встановлені законодавством кваліфікаційні ранги, що присвоюються відповідно до займаної посади, рівня професійної підготовки та стажу служби в митних органах. Вони мають бути правовим інструментом, що визначає посадову ієрархію, статус, рівень відповідальності та кар'єрні перспективи посадових осіб митної служби.

2.2. Права та обов'язки посадових осіб, які проходять публічну службу в митних органах України

Правовий статус посадових осіб митних органів, про який ішлося у попередньому підрозділі, набуває реального змісту через систему їхніх прав та обов'язків.

Саме вони визначають, у який спосіб посадова особа митного органу може та повинна діяти в конкретних правовідносинах, які юридично значущі рішення приймає, за що несе відповідальність і якими інструментами захищена від неправомірного втручання. Правовий статус посадових осіб митних органів є ключовою правовою категорією, що безпосередньо визначає межі, зміст і механізми реалізації публічної служби у сфері митної справи. Його зміст не зводиться виключно до сукупності прав та обов'язків, а формується через комплексні взаємозв'язки між такими елементами, як компетенція, повноваження, відповідальність і гарантії службової діяльності. Особливості функціонального призначення митних органів, їх роль у забезпеченні економічної безпеки держави, а також високий рівень правової формалізації управлінських процедур зумовлюють потребу в уточненні природи правового статусу посадовців, які реалізують митну політику держави. Саме тому аналіз прав та обов'язків, їх класифікація і розмежування крізь призму понятійного апарату адміністративного права є не лише теоретично значущим, а й практично необхідним для ефективного функціонування митної служби.

У полі наукового дискурсу правовий статус традиційно розглядається як комплекс прав та обов'язків, що закріплюють юридичне положення особи або інституції в системі суспільних відносин і слугують показником її соціально-правового становища [574; 8, с. 192]. Нікуліна А.Г. зазначає, що правовий статус має складну внутрішню структуру, що відображає принципи, характер і межі взаємодії суб'єктів права, визначаючи місце кожного в системі відносин «особа – держава – суспільство» [511, с. 76], а Діденко С.В. розмежовує

загальноправовий та адміністративно-правовий статус, вказуючи, що останній конкретизує юридичне становище суб'єкта у сфері публічного управління відповідно до його компетенції та функціонального призначення [167, с. 89]. Узагальнюючи, можна навести твердження Панчишин А.В., що правовий статус є багатовимірною категорією з притаманними їй системністю, універсальністю й стабільністю, яка виконує засадничу роль у впорядкуванні суспільних відносин, визначаючи юридичні межі участі суб'єкта в правовому житті [543, с. 97].

На основі наведених теоретичних положень логічним видається висновок, що правовий статус посадової особи митних органів як державного службовця є юридично закріпленим та гарантованим комплексом прав, обов'язків, відповідальності й дозволеної поведінки, який визначає її місце в системі публічної служби, функціональне призначення та характер взаємодії з іншими суб'єктами правовідносин у межах здійснення митної справи. Такий статус відображає не лише належність до системи державної служби, а й специфіку організаційно-правового устрою митних органів, зумовлену особливостями їх завдань і функцій.

Водночас важливо наголосити, що наповнення правового статусу конкретним змістом відбувається через категорії повноваження та компетенція, які є визначальними для розуміння меж і способів реалізації юридично значущої поведінки посадової особи.

За визначенням, наведеним у юридичній енциклопедії, повноваження – це сукупність прав і обов'язків державних органів і громадських організацій, а також посадових та інших осіб, закріплених за ними в установленому законодавством порядку для здійснення покладених на них функцій [892, с. 522]. Дідковська Л.Г. та Гордієнко П.Л. вказують, що повноваження – сукупність прав і обов'язків самотійно, без узгодження з іншими, приймати рішення, віддавати розпорядження і виконувати ті або інші дії в інтересах організації [169, с. 426].

За енциклопедичним визначенням компетенція являє собою сукупність встановлених в офіційно-юридичній чи неюридичній формі прав та обов'язків будь-якого органу чи посадової особи, які визначають можливості цього органу чи посадової особи приймати обов'язкові до виконання рішення, організовувати та контролювати їх виконання, вживати у необхідних випадках заходи відповідальності [892, с. 196].

Повноваження, своєю чергою, становлять конкретизовані юридичні права та обов'язки, що прямо впливають із компетенції і надаються (або покладаються) на посадову особу для здійснення нею владних, організаційно-розпорядчих або контрольно-наглядових дій у межах і на підставі чинного законодавства. Як вказує Грищук А.Б., державний службовець здійснює свої функції в межах визначених законом повноважень, що закріплюються у його правовому статусі [128, с. 186]. На думку науковця, повноваження – це права і функції державного службовця щодо вирішення конкретних задач і виконання своїх обов'язків [129, с. 230].

На думку Сидорчук Л.А., поняття «компетенція» охоплює ширший обсяг правової матерії, аніж «повноваження», і відображає здатність суб'єкта діяти в межах визначеної сфери, вирішуючи комплекс завдань, що потребують певного рівня професійної спроможності та функціональної обізнаності. Натомість повноваження становлять конкретизований прояв компетенції, закріплений за посадою чи функцією та безпосередньо спрямований на здійснення владних або управлінських дій у межах наданих юридичних можливостей [724]. Зокрема, Сидорчук Л.А. також вважає, що «компетенція» є ширшим поняттям, ніж «повноваження». На його переконання, компетентність полягає у можливості бути здатним на певну діяльність, вирішувати значне коло питань, володіти широкими повноваженнями, а поняття «повноваження» є вужчим, воно конкретизоване за посадою або за функціональними обов'язками [724]. Аналогічної думки дотримується Безрук Т.С. та зазначає, що «службові (владні) повноваження службової особи визначаються її компетенцією» [36].

Беручи до уваги усталені теоретико-правові підходи, а також враховуючи особливості правового статусу посадових осіб митних органів, пропонується таке визначення та розмежування категорій «компетенція» і «повноваження».

Компетенція посадової особи митного органу – це юридично закріплене коло завдань, функцій, прав і обов'язків, визначених відповідно до мети, структури та функціонального призначення державного органу, у якому така особа проходить службу. Вона є інтегральною характеристикою правового статусу, що визначає межі правомірної службової поведінки та відображає як організаційно-правову природу митного органу, так і місце конкретної особи в ієрархії публічної служби.

Компетенція відображає потенційну, інституційну спроможність діяти у визначеній сфері, тоді як повноваження – це безпосередні, юридично визначені дії, які така особа уповноважена або зобов'язана здійснювати. Звідси випливає, що повноваження не існують ізольовано від компетенції, натомість перебувають у її функціональному полі, будучи правовим інструментом реалізації змісту статусу державного службовця в межах конкретної управлінської діяльності. Відтак повноваження є реалізаційною формою компетенції, її «практичним втіленням», що набуває змістовного наповнення залежно від змісту посади, функцій та сфери діяльності органу.

Поза аналізом прав і обов'язків будь-які абстрактні конструкції статусу публічного службовця залишаються декларативними: лише через них стає зрозуміло, де закінчується дискреція посадової особи і починається її імперативний службовий обов'язок.

У науковій літературі слушно звертається увага на відмінності у правовому регулюванні статусу публічних службовців залежно від моделі державної служби: в асимільованих системах їхні права й обов'язки переважно формуються на основі норм трудового права, що поширюються на всіх працівників, тоді як у диференційованих системах правовий статус державного службовця визначається спеціальними нормами права, що

надають йому відособлене юридичне положення серед інших категорій працівників [333, с. 185–186]. При цьому, як вказує Бандурка О.О., значна кількість передбачених законом прав обумовлює необхідність їх класифікації, що слугує підґрунтям для глибшого та системного аналізу статусу службовця [34, с. 131].

Права публічних службовців у сучасній доктрині класифікуються за різними критеріями, однак спільним є їх розподіл залежно від змісту та функціонального призначення. Так, Венедиктов В.С. та Іншин М.І., виокремлюючи: права при вступі на службу; загальногромадянські; службові (включно з посадовими і загальнослужбовими); а також особисті права, що пов'язані з соціально-правовим захистом і розвитком кар'єри [87, с. 73]. Своєю чергою Дубенко С.Д. структурує службові права за критерієм функціонального навантаження: на усвідомлення правового статусу, на безпосереднє виконання функцій, а також на забезпечення кар'єрного розвитку й реалізацію соціальних прав [179, с. 45–48]. Кабанець А.Г. поділяє права державних службовців на загальногромадянські, загальнослужбові (пов'язані з виконанням повноважень і доступом до необхідної інформації), а також особисті, які стосуються кар'єри, пенсійного забезпечення, пільг і соціального захисту [309, с. 68–70].

Отже, у науковому дискурсі переважає функціонально-комплексний підхід до класифікації прав публічних службовців, який дає змогу не лише систематизувати зміст правового статусу, а й обґрунтувати його практичну реалізацію в межах публічної служби.

У випадку митних органів ця проблема набуває особливої ваги. Посадові особи митної служби діють на стику кількох чутливих сфер – фіскальної, правоохоронної, зовнішньоекономічної, валютної, безпекової. Вони одночасно представляють державу у відносинах з суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, здійснюють контроль за дотриманням митного законодавства, застосовують заходи адміністративного примусу, запобігають контрабанді, а в умовах воєнного стану – ще й виконують функції,

тісно пов'язані з обороноздатністю та економічною стійкістю держави. Тому система їхніх прав і обов'язків не може обмежуватися загальними положеннями закону про державну службу, а є багаторівневою, спеціалізованою та вкрай формалізованою.

Як вказував свого часу Комзюк В.Т., права є мірою можливої поведінки органу, а обов'язки – мірою його належної поведінки [365, с. 70]. У загальнотеоретичному плані права й обов'язки традиційно розглядаються як ядро правового статусу особи: саме вони дозволяють описати юридичну міру можливої та належної поведінки суб'єкта. Однак щодо посадових осіб митних органів ідеться не про «звичайний» суб'єктивний статус, а про статус публічного службовця, який виступає носієм публічної влади. Це певним чином змінює акценти.

По-перше, права посадової особи митного органу не є суто «привілеями» чи можливостями в її інтересах. Значна частина з них має інструментальний характер і спрямована на належне виконання службових функцій – здійснення митного контролю, оформлення, перевірок, застосування митно-тарифних та нетарифних заходів регулювання. Такі права мають службово-функціональний зміст: вони покликані забезпечити реалізацію публічного інтересу, а не особистих цілей службовця.

По-друге, обов'язки посадової особи митного органу виходять далеко за межі «звичайних» трудових обов'язків. Вони включають не лише сумлінне виконання посадових інструкцій, дотримання режиму роботи чи охорони праці, а й конституційні та адміністративно-правові обов'язки – діяти лише на підставі, в межах повноважень і у спосіб, що передбачені законом; забезпечувати права і законні інтереси учасників митних правовідносин; запобігати корупції; дотримуватися етичних стандартів публічної служби. Іншими словами, обов'язки митника є втіленням особливого типу юридичної відповідальності – відповідальності за реалізацію публічної влади.

По-третє, права й обов'язки посадової особи митного органу органічно пов'язані з категоріями компетенції та повноважень. Компетенція митного

органу задає загальне коло завдань і функцій (митний контроль, оформлення, стягнення платежів, протидія порушенням митних правил, захист економічної безпеки тощо). У межах цієї компетенції конкретній посаді «передається» певний обсяг повноважень, які, зі свого боку, знаходять відображення у конкретних суб'єктивних правах і юридичних обов'язках посадової особи. Тому права та обов'язки митника не можуть розглядатися у відриві від компетенції митної служби загалом і повноважень відповідного структурного підрозділу.

Звідси випливає важлива методологічна теза для подальшого аналізу: досліджуючи права й обов'язки посадових осіб митних органів, доцільно поєднувати три рівні – загальноправовий (конституційні та загальногромадянські права й обов'язки), загальнослужбовий (те, що випливає з належності до державної служби) та спеціальний (те, що обумовлено специфікою митної справи і закріплено в митному законодавстві, підзаконних актах, посадових інструкціях і профілях посад).

Система прав і обов'язків посадових осіб митних органів має комплексну нормативну основу. Вона формується не одним актом, а цілою сукупністю джерел різної юридичної сили та галузевої приналежності. Навіть короткий перелік таких джерел демонструє складність правового «ландшафту», у межах якого діє митна посадова особа.

До першого, базового рівня належать норми Конституції України, які визначають загальні права і свободи людини й громадянина, засади організації публічної влади, принципи діяльності органів виконавчої влади та місце державної служби в системі публічної адміністрації. Вони окреслюють фундаментальний простір правомірної діяльності посадової особи митного органу: від гарантій поваги до гідності людини до вимоги дотримуватися верховенства права та принципу пропорційності при застосуванні примусових заходів.

Другий рівень становлять закони, що регламентують публічну службу й митну сферу. З одного боку, це законодавство про державну службу, яке

встановлює загальні права й обов'язки державних службовців, вимоги до їх етичної поведінки, обмеження й заборони (зокрема, антикорупційні), гарантії проходження служби, дисциплінарну відповідальність тощо. З іншого – це митне законодавство, насамперед Митний кодекс, який визначає завдання митних органів, їхню компетенцію, повноваження посадових осіб, процесуальні функції при здійсненні митного контролю, оформлення, провадження у справах про порушення митних правил.

До цього ж рівня відносяться закони, що опосередковано, але істотно впливають на обсяг прав і обов'язків митних посадових осіб: про запобігання корупції, про звернення громадян, про доступ до публічної інформації, про захист персональних даних, про національну безпеку, про валютне регулювання тощо. Вони задають додаткові обов'язки щодо конфіденційності, антикорупційних обмежень, належного розгляду звернень, дотримання спеціальних режимів.

Третій рівень формують підзаконні нормативно-правові акти – положення про митні органи та їх структурні підрозділи, типові та індивідуальні посадові інструкції, профілі посад, накази центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, методичні рекомендації, стандарти якості адміністративних послуг тощо. Саме на цьому рівні загальні законодавчі формули деталізуються, «перекладаються» мовою конкретних дій та процедур. Тут з'являються конкретні обов'язки: «здійснює митний огляд», «складає протокол», «проводить аналіз ризиків», «вносить відомості до відповідних інформаційних систем», «забезпечує облік і зберігання документів» тощо.

Нарешті, четвертий, найнижчий, але не менш важливий рівень становлять індивідуальні акти – трудовий (службовий) контракт, розпорядчі акти керівника митного органу, щорічні індивідуальні плани роботи, рішення щодо тимчасового покладання додаткових обов'язків, участь у робочих групах, комісіях тощо. Саме тут формуються «індивідуальні» права й

обов'язки конкретної посадової особи, які відрізняють її статус від інших, навіть якщо формально займані посади належать до однієї категорії чи групи.

Тож права й обов'язки посадових осіб митних органів формуються в результаті накладання кількох «шарів» нормативного регулювання. Це не лише ускладнює правозастосування, а й вимагає високого рівня правової культури самого службовця, який має орієнтуватися в цих джерелах, усвідомлювати ієрархію норм і вміти діяти в умовах можливої колізійності.

Для того, щоб не загубитися в різноманітті прав, які мають посадові особи митних органів, доцільно застосувати системний підхід і розглядати їх у межах чотирирівневої класифікації. Такий підхід дає можливість одночасно врахувати загальноправові засади статусу державного службовця й специфіку митної служби.

1. Загальногромадянські права

Ця група становить основу правового статусу будь-якого громадянина, включно з посадовою особою митного органу. Йдеться про права, закріплені в Конституції та міжнародних договорах: право на життя, повагу до гідності, свободу та особисту недоторканність, участь в управлінні державними справами, свободу думки й слова, право на працю, відпочинок, соціальне забезпечення, судовий захист, оскарження рішень органів влади тощо. Факт перебування на публічній службі сам по собі не позбавляє митника цих прав, але може передбачати певні, чітко окреслені законом обмеження (наприклад, щодо політичної діяльності, підприємництва, сумісництва, публічних висловлювань з питань, пов'язаних із службою).

Для посадових осіб митних органів з огляду на специфіку їхньої діяльності особливого значення набувають, зокрема, право на належні умови праці та охорону здоров'я, право на захист від необґрунтованих обвинувачень, право на ефективні засоби юридичного захисту в разі втручання в їхню професійну діяльність, а також право на повагу до честі, гідності й ділової репутації – як у внутрішньоорганізаційних стосунках, так і з боку суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

2. Загальнослужбові права

Це права, що належать усім державним службовцям незалежно від галузі публічної служби. Вони відображають загальні принципи організації державної служби – професіоналізм, політичну нейтральність, стабільність, прозорість, рівний доступ, кар’єрність. До таких прав належать: право на належні умови проходження служби; право на справедливу, своєчасну й прозору оплату праці; право на підвищення кваліфікації та професійний розвиток; право на об’єктивну оцінку результатів службової діяльності; право на захист від дискримінації та необґрунтованого службового переслідування; право бути поінформованим про критерії просування по службі; право на участь у конкурсі на вищі посади за умови відповідності кваліфікаційним вимогам.

У митній службі значення цих прав посилюється тим, що посадові особи працюють у режимі підвищених ризиків – корупційних, конфліктних, психологічних. Тому гарантії загальнослужбових прав (доступ до навчання, прозорість кадрових рішень, чіткі правила оцінювання) стають не просто «опцією», а умовою збереження професійної мотивації, запобігання професійному вигоранню та підвищення довіри до митної служби як інституції.

До речі, гарантії діяльності виділяються вченими як складова правового статусу державного службовця поряд з їх правами та обов’язками [508, с. 166–167; 304, с. 30–35].

3. Посадові (функціональні) права

Ця група прав має найбільш виражений галузевий характер і безпосередньо пов’язана з повноваженнями, закріпленими за конкретною посадою. Посадові права митника конкретизують його компетенцію в межах визначеного кола завдань і функцій. Йдеться, зокрема, про право:

здійснювати митний контроль і оформлення товарів, транспортних засобів, документів;

перевіряти достовірність відомостей, поданих у митних деклараціях та інших документах;

вимагати від суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності пояснень, документів, інформації в обсязі, визначеному законом;

доступу до складів, митних зон, зон митного контролю, інших місць, де можуть знаходитися товари, що переміщуються через митний кордон;

здійснювати огляд, переогляд і митний огляд товарів і транспортних засобів, у тому числі з використанням технічних засобів контролю;

складати процесуальні документи (акти митного огляду, протоколи про порушення митних правил, постанови, інші документи у справах про адміністративні правопорушення);

зупиняти митні формальності, призупиняти випуск товарів у разі виявлення ризиків чи порушень;

застосовувати заходи забезпечення провадження у справах про порушення митних правил у межах наданих законом повноважень;

застосовувати фізичну силу, спеціальні засоби та вогнепальну зброю;

взаємодіяти з іншими державними органами, правоохоронними структурами, митними службами інших держав у межах міжнародного співробітництва.

Посадові права, на відміну від загальногромадянських або загальнослужбових, є максимально прив'язаними до конкретної посади. Їхній обсяг може змінюватися при призначенні посадової особи на іншу посаду, при зміні функцій структурного підрозділу або при реформуванні організаційної структури органу. Через це саме посадові права найяскравіше демонструють динамічний, «функціональний» аспект правового статусу митника.

4. Індивідуальні (особисті) права

Ця група поєднує права, пов'язані з персональною траєкторією проходження служби, професійною кар'єрою та індивідуальним правовим захистом посадової особи. До неї входять:

право на просування по службі за результатами роботи, стажу, кваліфікації;

право на присвоєння спеціального звання (якщо воно передбачене для відповідної посади) та на збереження цього звання за певних умов після звільнення;

право на додаткові соціальні гарантії, пов'язані з особливим характером служби (пільги, додаткові відпустки, надбавки за вислугу років, складність і напруженість служби, участь в окремих спеціальних заходах тощо);

право на захист своїх прав у разі конфлікту з керівництвом чи іншими органами влади – у дисциплінарних, адміністративних, судових процедурах;

право на участь у професійних спілках, асоціаціях, дорадчих органах, якщо це не суперечить законодавчим обмеженням.

Ці права не завжди прямо впливають із загального законодавства про державну службу або з Митного кодексу; часто вони деталізуються в спеціальних актах, колективних договорах, внутрішніх положеннях, а іноді – формуються як організаційна практика. Водночас саме індивідуальні права демонструють, наскільки митна служба вміє не лише вимагати, а й забезпечувати.

Запропонована чотирирівнева модель не претендує на вичерпність, однак дозволяє систематизувати права посадових осіб митних органів, показати внутрішні зв'язки між ними й вивести аналіз за межі простого переліку правомочностей.

Якщо права задають простір можливої поведінки посадової особи, то обов'язки фіксують те, що вона зобов'язана робити в силу займаної посади й публічно-владного характеру своєї діяльності. Для митника характерна висока «насиченість» статусу обов'язками, і ця обставина має подвійний ефект: з одного боку, забезпечує дисциплінованість і керованість системи, з іншого – створює ризик перевантаження, коли коло обов'язків виходить за межі реалістично виконуваного.

Для розуміння структури обов'язків доречно виділити кілька взаємопов'язаних блоків.

1. Загальнослужбові (конституційні та етичні) обов'язки

Сюди належать: обов'язок діяти лише на підставі, в межах повноважень і у спосіб, передбачені Конституцією та законами; обов'язок дотримуватися прав і свобод людини й громадянина; обов'язок зберігати державну, службову, комерційну й іншу охоронювану законом таємницю; обов'язок не допускати конфлікту інтересів, дотримуватися антикорупційних обмежень; обов'язок додержуватися службової дисципліни й правил етичної поведінки державних службовців.

Ці обов'язки об'єднують усіх публічних службовців, але в митній службі вони набувають конкретного змісту через постійний контакт із матеріальними цінностями, грошовими коштами, економічно значущими рішеннями. Порухення загальнослужбових обов'язків митником часто трансформується не лише в дисциплінарне, а й у адміністративне чи кримінальне правопорушення.

2. Організаційно-службові обов'язки

Вони стосуються належної участі посадової особи в організаційній діяльності митного органу: дотримання встановленого порядку проходження служби, виконання розпоряджень керівництва, своєчасне й якісне виконання завдань, участь у плануванні й звітності, співпраця з колегами, передача справ, інформування керівництва про виявлені ризики, загрози чи порушення. Ці обов'язки зазвичай деталізуються в посадових інструкціях, положеннях про структурні підрозділи, внутрішніх регламентах.

3. Владно-процесуальні (оперативно-службові) обов'язки

Це ядро професійної діяльності митника. До них належать: обов'язок здійснювати митний контроль і оформлення в установлені строки та в передбаченій законодавством формі; обов'язок перевіряти документи, достовірність заявлених відомостей, відповідність заявленого митного режиму фактичним обставинам; обов'язок належно фіксувати результати

перевірок і оглядів у процесуальних документах; обов'язок застосовувати заходи реагування (зупинення митних формальностей, складання протоколів, вилучення товарів тощо) тільки в разі наявності визначених законом підстав; обов'язок повідомляти заінтересованих осіб про прийняті рішення та можливість їх оскарження.

Саме в межах цієї групи обов'язків особливо гостро постає проблема відповідності між обсягом завдань і наявними ресурсами – кадровими, часовими, технічними. Накопичення митних декларацій, збільшення потоку товарів, ускладнення процедур управління ризиками без пропорційного посилення кадрового й технічного потенціалу неминуче позначаються на якості виконання процесуальних обов'язків митника.

4. Антикорупційні та комплаєнс-обов'язки

Окремого виділення заслуговують обов'язки, пов'язані з запобіганням корупції. Посадові особи митних органів зобов'язані подавати декларації про майновий стан і доходи у визначених законом формах і строках, повідомляти про реальний чи потенційний конфлікт інтересів, утримуватися від прийняття подарунків, участі в діяльності, що може поставити під сумнів їхню неупередженість. У сучасних умовах до цього блоку додаються обов'язки дотримуватися внутрішніх політик комплаєнсу, кодексів поведінки, процедур внутрішнього контролю й аудиту.

5. Обов'язки щодо захисту прав і законних інтересів учасників митних правовідносин

Публічне адміністрування в митній сфері дедалі більше орієнтується на сервісний підхід і права людини. Звідси – обов'язок посадової особи митного органу надавати вичерпну й достовірну інформацію про митні процедури, недопускати дискримінації суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, забезпечувати прозорість процедур, ураховувати обґрунтовані інтереси заявників, мотивувати прийняті рішення, забезпечувати реальну можливість їх оскарження. У цьому вимірі митник вже не лише «контролер» чи

«інспектор», а й фронт-офіс публічної адміністрації, який формує уявлення суб'єкта господарювання про державу загалом.

6. Спеціальні обов'язки в умовах воєнного стану та особливих режимів

У період воєнного стану або інших надзвичайних режимів накладається додатковий шар обов'язків, пов'язаних із забезпеченням особливого порядку переміщення товарів оборонного значення, гуманітарної допомоги, застосуванням спрощених процедур для окремих категорій вантажів, а також з посиленням контролю за ризиковими операціями. Посадові особи митних органів зобов'язані діяти у межах спеціальних процедур, які часто затверджуються в стислі строки й змінюються під впливом оперативної обстановки. Це вимагає від митника високого рівня правової гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змін нормативного середовища, не виходячи при цьому за межі законності.

Характерною рисою правового статусу посадових осіб митних органів є його «асиметричність»: обсяг і деталізація обов'язків традиційно переважають над закріпленням прав і гарантій. У законодавстві та підзаконних актах значно простіше знайти переліки заборон, обов'язків та вимог до поведінки митника, аніж чітко визначені й забезпечені механізмами реалізації права.

Така ситуація має об'єктивні й суб'єктивні причини. Об'єктивно митна служба є чутливою до порушень і зловживань сферою, де дії окремої посадової особи можуть завдати значних збитків як державі, так і учасникам зовнішньоекономічної діяльності. Тому законодавець природно тяжіє до посилення вимог, розширення переліку обов'язків, підвищення режиму відповідальності. Суб'єктивно ж інституційна культура публічної адміністрації в Україні довгий час формувалася в парадигмі «контролю й покарання», а не «балансу та партнерства», що також позначається на нормативних підходах.

Проте для сучасної моделі публічної служби, особливо в контексті євроінтеграційних процесів, надмірна асиметрія між правами й обов'язками є проблемною. Вона:

знижує привабливість служби в митних органах для кваліфікованих кадрів;

підвищує ризик формування «оборонної» поведінки службовця, коли він намагається мінімізувати свої дії, аби не наражатися на відповідальність;

стимулює формальне виконання процедур замість орієнтації на результат і публічний інтерес;

послаблює внутрішню професійну суб'єктність митника, перетворюючи його на «гвинтик» адміністративної машини.

У цьому контексті важливо говорити не лише про наповнення правового статусу митника обов'язками, а й про посилення його правового захисту, реальне забезпечення загальногромадянських, загальнослужбових, посадових та індивідуальних прав. Баланс не означає механічної рівності, але передбачає, що кожному суттєвому обов'язку повинна відповідати певна гарантія чи право, яке запобігає зловживанням з боку органу та забезпечує можливість службовця діяти впевнено, в рамках закону й професійних стандартів.

Реформування митної служби в контексті адаптації до права Європейського Союзу, впровадження нових інструментів управління персоналом (контрактна форма, ротація, рамка компетентностей, атестація), цифровізація митних процедур неминує трансформувати зміст прав і обов'язків посадових осіб митних органів.

По-перше, посилюється значення компетентнісного підходу. Погоджуємося, що професійна компетентність державного службовця є важливим критерієм його діяльності та визначає рівень довіри громадян до влади [59, с. 152]. Права й обов'язки дедалі тісніше прив'язуються не лише до формальних повноважень, а й до реальних компетентностей посадової особи – здатності працювати з ризиками, цифровими системами, міжнародними стандартами, комунікувати з бізнесом, діяти етично в умовах конфлікту інтересів. Це вимагає оновлення посадових інструкцій та профілів посад, де обов'язки описуються вже не тільки через «що робити», а й через «як і на основі яких компетентностей діяти».

По-друге, цифровізація митних процедур змінює як права, так і обов'язки. З'являються нові завдання, пов'язані з внесенням і верифікацією даних в електронні системи, використанням модулів управління ризиками, взаємодією з інформаційними системами інших органів, міжнародним обміном даними. Це генерує нові обов'язки щодо кібербезпеки, захисту інформації, конфіденційності, а також нові права – наприклад, на доступ до сучасних технічних засобів, програмного забезпечення, навчання у сфері цифрових навичок.

По-третє, інтеграція до європейського митного простору ставить питання переформатування підходів до прав людини в митно-адміністративних процедурах. Це вимагає переосмислення обов'язків митника щодо дотримання принципів пропорційності, недискримінації, належної правової процедури, а також посилення його правових можливостей відмовитися від виконання очевидно незаконного розпорядження, оскаржити рішення керівництва, надійно захистити себе від необґрунтованих обвинувачень.

Отже, правовий статус посадової особи митного органу як державного службовця становить складну, системну правову конструкцію, що об'єднує в собі комплекс прав, обов'язків, повноважень, гарантій та відповідальності, інтегрованих у загальну модель публічної служби. Особливість цього статусу полягає в його подвійному змістовному навантаженні: з одного боку, він відображає універсальні характеристики державної служби, з іншого – фіксує функціональну специфіку митних органів.

Юридичне наповнення правового статусу посадової особи митного органу здійснюється крізь призму категорій компетенції та повноважень. Компетенція становить загальну інституційну здатність до здійснення функцій, визначених законом, а повноваження конкретизують цю здатність у формі безпосередньо дозволених або зобов'язальних дій. Таке розмежування має не лише теоретичне, а й прикладне значення, оскільки дозволяє визначити

межі правомірної поведінки службовця, оцінити правові наслідки його дій, а також забезпечити належний контроль за діяльністю митних органів.

Аналіз нормативного матеріалу та доктринальних підходів свідчить про доцільність класифікації прав посадових осіб митних органів за функціональним критерієм. Такий підхід дозволяє виявити чітку внутрішню структурованість правового статусу, що включає загальногромадянські права, загальнослужбові правомочності, посадові (функціональні) повноваження, а також індивідуальні права, пов'язані з кар'єрним просуванням, соціальним і правовим захистом службовця. Саме ця багатовимірність правового статусу визначає його універсальну роль у регулюванні службово-правових відносин.

Посадова особа митного органу, реалізуючи функції держави у сфері митної справи, виступає носієм публічно-владних повноважень, що зумовлює посилений режим правової відповідальності, підвищені етичні та професійні вимоги, а також необхідність належного нормативного забезпечення її діяльності. У цьому контексті правовий статус не може розглядатися винятково як формально закріплений перелік прав і обов'язків – він постає як динамічна категорія, що взаємодіє з інституційними, функціональними та особистісними вимірами публічної служби.

Сьогодні не можна вважати достатніми механізми реалізації та захисту прав митників, а тому потребують розвитку процедури адміністративного оскарження, удосконалення гарантій від неправомірного втручання в діяльність, захисту честі та гідності.

З метою посилення гарантій правового та соціального захисту посадових осіб митних органів вважаємо доцільним:

А. Доповнити частиною другою статтю 580 Митного кодексу України таким змістом:

«2. Держава забезпечує посадових осіб митних органів спеціальними гарантіями правового та соціального захисту, зокрема:

1) забезпечення охороною життя та майна в разі загроз, пов'язаних із виконанням службових обов'язків;

2) страхування життя та здоров'я за рахунок коштів державного бюджету;

3) надання службового житла або компенсацій у разі переміщення за службовими потребами;

4) безоплатну правову допомогу у зв'язку зі службовою діяльністю».

Б. Доповнити новими частинами 4-6 статтю 581 Митного кодексу України:

«4. Застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї посадовими особами митних органів повинно здійснюватися з дотриманням принципів необхідності, пропорційності, мінімізації шкоди та підзвітності.

5. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, забезпечує:

1) розробку та затвердження внутрішніх стандартних операційних процедур (СОП) щодо застосування сили;

2) проведення щорічних психологічних і фізичних перевірок придатності посадових осіб;

3) обов'язкове документування кожного випадку застосування сили, спеціальних засобів або зброї.

6. Відомості про випадки застосування сили підлягають обов'язковій реєстрації в єдиній інформаційній системі митних органів з подальшим аналізом правомірності дій».

В. Доповнити новими частинами 4-6 статтю 582 Митного кодексу України:

«4. Застосування фізичної сили можливе лише після вичерпання мирних засобів впливу, якщо це не загрожує безпеці посадових осіб чи інших осіб.

5. Кожен випадок застосування фізичної сили підлягає службовій перевірці в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику.

6. Посадові особи митних органів мають право на правовий захист у разі правомірного застосування сили та зобов'язані нести відповідальність у разі перевищення повноважень».

Г. Доповнити новими частинами 5-7 статтю 583 Митного кодексу України:

«5. Застосування спеціальних засобів здійснюється відповідно до стандартних операційних процедур з урахуванням рівня загрози, категорії осіб та можливих наслідків.

6. Забороняється застосування спеціальних засобів:

- 1) у закритих приміщеннях без евакуації сторонніх осіб;
- 2) щодо осіб, які вже перебувають під контролем працівників митних органів;
- 3) у ситуаціях, коли це може створити невиправдану загрозу для життя чи здоров'я сторонніх осіб.

7. Кожен випадок застосування спеціальних засобів фіксується в автоматизованій системі митних органів із зазначенням обставин, часу, місця, застосованого засобу та результату».

Д. Доповнити новими частинами 7-9 статтю 584 Митного кодексу України:

«7. Посадові особи митних органів, яким надано право на зберігання, носіння та застосування вогнепальної зброї, зобов'язані щорічно проходити:

- 1) медичний огляд та психологічну оцінку;
- 2) тестування на знання правил безпечного поводження зі зброєю;
- 3) практичні стрілецькі заліки.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, створює електронний реєстр зброї та її руху, що перебуває в користуванні посадових осіб митних органів.

9. Кожен випадок застосування зброї підлягає обов'язковій службовій перевірці».

Є. Доповнити новою статтею 584-1 Митний кодекс України:

«Стаття 584-1 «Принципи та контроль застосування сили митними органами»

1. Застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї здійснюється відповідно до принципів:

- 1) законності;
- 2) пропорційності;
- 3) мінімізації шкоди;
- 4) індивідуальної відповідальності;
- 5) підзвітності та прозорості.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, запроваджує механізм моніторингу правомірності застосування сили, включаючи аналіз відеозаписів, внутрішні та зовнішні перевірки.

3. З метою захисту прав як посадових осіб митних органів, так і громадян, кожна службова дія із застосування сили має бути задокументована, у тому числі технічними засобами фіксації (відеореєстратори, системи спостереження)».

2.3. Відповідальність посадових осіб митних органів

Вдосконалення системи відповідальності службовців називають одним із ключових аспектів реформи державної служби для підвищення рівня законності та правопорядку [127, с. 235]. Відповідальність посадових осіб митних органів є одним із факторів забезпечення законності, правопорядку і економічної безпеки України, особливо в умовах інтеграційних процесів із Європейським Союзом.

Дослідження питання відповідальності посадових осіб митних органів з огляду на правове регулювання публічної служби є важливим з кількох причин. По-перше, юридична відповідальність є складовою правового статусу державного службовця та може впливати на порядок проходження державної служби [127, с. 236]. По-друге, як умови проходження служби і засади

функціонування таких органів, так і відповідальність посадових осіб митних органів мають свої особливості. По-третє, ключова роль митних органів у захисті економічних інтересів, наявність дискреційних повноважень та постійні ризики корупційних проявів вимагають встановлення ефективних компенсаторних запобіжників у вигляді відповідальності їх посадових осіб.

Науковці визначають, що юридична відповідальність є видом соціальної відповідальності [85, с. 109], похідною від соціальної відповідальності [573, с. 7], виступає окремим специфічним проявом останньої [104, с. 5], а найважливішою її ознакою називають те, що вона визначається державою і застосовується її компетентними органами [805, с. 334].

Завданнями юридичної відповідальності називають: загальну превенцію правопорушення; вплив на свідомість правопорушника; моральну перебудову особи; формування в людини, яка порушила норми права, настанови на правомірну поведінку надалі; виховний вплив на інших людей з метою попередження правопорушень з їхнього боку» [44, с. 77].

Встановлення чітких і зрозумілих рамок відповідальності стимулює посадових осіб до належного виконання своїх обов'язків, що у свою чергу підвищує рівень організації роботи митних органів, а прозорість їх діяльності формує довіру громадськості і бізнесу до цієї інституції.

Михайловська Є.В. й Поліщук Д.В зазначають, що передумовою формування довіри громадян до інституту державної служби в Україні є діяльність таких службовців у межах своєї компетенції та відданість державі [483, с. 628]. Наявність адекватно працюючих механізмів відповідальності гарантує, що правопорушення не залишаться без наслідків, що є визначальним для забезпечення правопорядку.

Дефініція юридичної відповідальності державних службовців неодноразово ставала предметом досліджень, у результаті яких її визначали як:

– деліктно-правові відносини, що виникають між державою та державним службовцем з приводу порушення останнім норм чинного

законодавства, що зумовлюють необхідність для державного службовця перетерпіти обмеження особистісного, організаційного чи майнового характеру [431, с. 119];

- обов'язок відповідати за свої протиправні дії (негативна відповідальність) та добровільне виконання обов'язків, самодисципліну, високу правову свідомість (позитивна відповідальність) [531, с. 3];

- передбачені санкціями норм права, забезпечені можливістю застосування державного примусу несприятливі наслідки особистого, майнового чи організаційного характеру, яких суб'єкт зазнає за вчинене правопорушення і які індивідуалізовані через належний юридичний акт [674, с. 32];

- юридичний обов'язок державного службовця дотримуватися і виконувати в процесі своєї службової діяльності покладені на нього посадові обов'язки, або зазнати несприятливі наслідки особистого, матеріального або організаційного характеру, внаслідок невиконання або неналежного виконання ним покладених на нього посадових обов'язків, які знайшли вираз в формі правопорушення [172, с.103];

- обов'язок дотримуватися і виконувати посадові обов'язки або зазнати несприятливих наслідків у разі їх порушення [127, с. 236];

- застосування заходів державного примусу до порушника для відновлення правопорядку та покарання особи, що вчинила правопорушення» [762, с. 18].

Звертаємо увагу на висновок Андрєєва А.В., який розглядає юридичну відповідальність державних службовців як особливий інститут через те, що її регулювання здійснюється як нормами спеціального законодавства – Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, так і Кодексом законів про працю України, Кримінальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні правопорушення тощо [14, с. 264]. Практично в кожній окремій сфері державної служби ми знайдемо законодавчі норми, що регулюють відповідальність посадових осіб саме в цій галузі. До прикладу,

Федчишин С.А. зазначає що дисциплінарні проступки посадових осіб дипломатичної служби доцільно поділяти на загальні (характерні для всіх державних службовців) та спеціальні – суб'єктами відповідальності за які можуть бути лише посадові особи дипломатичної служби, а подальше вдосконалення дисциплінарної відповідальності посадових осіб дипломатичної служби поряд з іншим потребує нормативного закріплення їх спеціальних дисциплінарних проступків, перелік яких має зумовлюватись та узгоджуватись зі спеціальними обов'язками посадових осіб дипломатичної служби, враховувати особливості проходження служби в закордонних дипломатичних установах України [788, с. 71].

Є такі спеціальні норми і в митному законодавстві. Особливість правового регулювання дисциплінарної відповідальності посадових осіб митних органів зумовлена специфікою місця проходження державної служби – державної служби в митних органах [327, с. 217]. Управлінська модель у сфері митної безпеки повинна передбачати чіткі механізми контролю та відповідальності посадових осіб за виконання ними службових обов'язків [106, с. 94]. Відповідно до положень статті 30 Митного кодексу України, посадові особи та інші працівники митних органів, які прийняли неправомірні рішення, вчинили неправомірні дії або допустили бездіяльність при виконанні ними своїх службових (трудових) обов'язків, у тому числі в особистих корисливих цілях або на користь третіх осіб, несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та іншу відповідальність відповідно до закону [481].

Правовий статус працівників митних органів визначається нормами статті 569 МКУ, якою встановлюється, що працівники митних органів, на яких покладено виконання завдань з безпосереднього здійснення митної справи, здійснення організаційного, юридичного, кадрового, фінансового, матеріально-технічного забезпечення діяльності цих органів, є посадовими особами, у свою чергу, посадові особи митних органів є державними службовцями.

Отже, на відносини, що виникають при проходженні державної служби в митних органах посадовими особами, в тому числі в частині застосування стягнень до них, поширюється дія положень МКУ та Закону України «Про державну службу», при цьому дія законодавства про працю буде застосовуватися лише в тих випадках, коли такі правовідносини не унормовані законодавством про державну службу, що прямо передбачено цим Законом.

У ході дослідження адміністративно-правового статусу митних органів України Комзюк В.Т. дійшов висновку, що юридична відповідальність працівника митних органів – це відповідальність, що полягає у застосуванні до цих працівників – порушників митного законодавства відповідного виду і міри стягнення (покарання), передбаченого санкцією правової норми, з метою покарання правопорушника та недопущення порушення нормальної діяльності митних органів, а також здійснення виховного та превентивного впливу як на особу-правопорушника, так і на інших працівників митних органів, які є учасниками митних правовідносин [364, с. 174].

Що стосується кримінальної відповідальності посадових осіб митних органів, то вона встановлена Кримінальним кодексом України. Розділом XVII «Кримінальні правопорушення у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної із наданням публічних послуг» передбачена кримінальна відповідальність за так звані «службові злочини»: зловживання владою або службовим становищем; перевищення влади або службових повноважень; службове підроблення; декларування недостовірної інформації; неподання суб'єктом декларування декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; службова недбалість; прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою; незаконне збагачення; зловживання впливом та ін. Притягнення до відповідальності відбувається у порядку, передбаченому Кримінальним процесуальним законодавством, як і будь-яких інших службових осіб, без особливостей, пов'язаних із місцем проходження служби.

При цьому санкції, що застосовуються до державних службовців, окрім загальних, тобто характерних для злочинців будь-яких категорій, можуть бути спеціальними та мати вияв у позбавленні спеціального звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу, права обіймати певні посади чи займатись певною діяльністю або конфіскації [286, с. 288]. Практика притягнення посадових осіб митних органів до відповідальності підтверджує, що призначення вироком суду кримінального покарання супроводжується позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю.

Як зазначає В. Скоріков, за правопорушення, пов'язані з недотриманням установлених правил, забезпечення виконання яких є їх службовим обов'язком, службові особи несуть адміністративну відповідальність [730, с. 147]. Адміністративна відповідальність посадових осіб митних органів регулюється нормами Кодексу України про адміністративні правопорушення, стаття 14 якого встановлює, що посадові особи підлягають адміністративній відповідальності за адміністративні правопорушення, пов'язані з недодержанням правил, забезпечення виконання яких входить до їх службових обов'язків. Як правило, притягнення їх до відповідальності відбувається у загальному порядку, за адміністративні правопорушення, що являють собою протиправну, винну (умисну або з необережності) дію чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність.

Адміністративна відповідальність за правопорушення, пов'язані з корупцією включає штраф, конфіскацію отриманого доходу, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю [152, с. 127]. Підставами для притягнення до адміністративної відповідальності державних службовців є вчинення ними корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією (частина друга статті 65-1 Закону України «Про запобігання корупції», пункти 3, 4 частини першої, частини другої статті 84 Закону України «Про державну службу»).

Залежно від судового рішення, згідно з яким державного службовця визнано винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, він може бути звільнений з державної служби або притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Зокрема, на виконання пунктів 3, 4 частини першої, частини другої статті 84 Закону України «Про державну службу» державний службовець підлягає звільненню з державної служби у разі набрання законної сили: 1) рішенням суду щодо його притягнення до адміністративної відповідальності за пов'язане з корупцією правопорушення, яким на нього накладено стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; 2) обвинувальним вироком суду, яким державного службовця визнано винним у вчиненні умисного, зокрема, корупційного злочину незалежно від призначення покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, в тому числі у разі звільнення від покарання.

Поряд з цим, якщо за рішенням суду до особи, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, не застосовано покарання або не накладено на неї стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави, така особа підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності на підставі частини другої статті 65-1 Закону України «Про запобігання корупції». Розпочати дисциплінарне провадження щодо посадової особи митний орган може після отримання: ухвали про звільнення від кримінальної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення у зв'язку із закінченням строків давності; постанови у справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, згідно з якою особу притягнуто до адміністративної відповідальності без накладення стягнення у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю; постанови про закриття справи про адміністративне

правопорушення з nereабілітуючих підстав (зокрема, у зв'язку із закінченням строків накладення адміністративного стягнення, передбачених у статті 38 КпАП, а також у разі звільнення від адміністративної відповідальності при малозначності правопорушення на підставі статті 22 КпАП) [889].

Тимошук В.П. та Школик А.М. висловлюють думку, що адміністративною відповідальністю державних службовців має вважатись лише визнання неправомірними їх рішень чи діянь адміністративним судом [764, с. 118–120]. У спорах, що стають предметом судових оскаржень рішень чи дій митних органів, відповідачами виступають юридичні особи, а не їх працівники. Адміністративними судами визнаються неправомірними та скасовуються рішення про коригування митної вартості, про визначення країни походження товарів, про визначення коду товару, про надання картки відмови, винесені митним органом. Наслідки скасованого рішення реалізовує митниця: повертає надмірно сплачені платежі, корегує ухвалені рішення, модифікує вже оформлені декларації, а також відшкодовує позивачу судовий збір та вартість послуг з правничої допомоги тощо. Тобто, цивільно-правову відповідальність перед потерпілим несуть митні органи, посадові особи яких неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю заподіяли шкоду громадянам або суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності.

Враховуючи, що сучасні тенденції реформування державної служби передбачають запровадження механізмів відповідальності за професійну некомпетентність та недобросовісне виконання посадових обов'язків [178, с. 87], вважаємо, що сьогодні потребує вдосконалення механізм відповідальності посадових осіб за неправомірні рішення. Тобто, у кожному випадку скасування судами рішень митних органів або визнання певних дій (або бездіяльності) протиправними потрібно проводити перевірку для встановлення наявності або відсутності порушень та вини в діях особи, що прийняла таке рішення (вчинила дії), та визначати вид відповідальності (дисциплінарна або кримінальна).

Враховуючи, що правопорушення державних службовців, у тому числі дисциплінарні проступки, характеризуються підвищеним рівнем шкідливості і небезпекою для інтересів держави, правопорядку, конституційних прав і свобод людини й громадянина [507, с. 54], на них покладаються підвищені заходи відповідальності, в тому числі дисциплінарної та кримінальної, що пов'язане зі специфікою виконуваних функцій [688, с. 23]. Підвищену відповідальність як одну із ознак посадової особи виділяють також Іллічів М.О. [298, с. 31], Павленко П.І. [534, с. 59], Любимов О.К. [439, с. 20]. Посилення відповідальності публічних службовців називають важливим напрямком реформування державного управління в Україні [117, с. 51]. Підвищення рівня відповідальності посадових осіб митних органів за неналежне виконання службових обов'язків вважається необхідною умовою для покращення їхньої діяльності [29, с. 16] та важливим чинником ефективності їхньої діяльності, особливо в умовах цифровізації та реформування митної системи [178, с. 84].

Поняття «дисциплінарна відповідальність» Матвієнко П.Є. розглядає як правову форму впливу на порушника трудової дисципліни [458, с. 45]; Коваленко К.В. – як застосування до винного працівника в порядку й на умовах, передбачених законодавством про працю, дисциплінарних стягнень у вигляді обмежень особистого або організаційного характеру [340, с. 39]; Петришина-Дюг Г.Г. – як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку [554, с. 40]; Середа В.В. – як обов'язок працівника відповідати перед керуючим суб'єктом або уповноваженим органом за скоєний ним дисциплінарний проступок [717, с. 23]; Бородін І.Л. – як вид юридичної відповідальності [67, с. 95]; Вапнярчук Н.М. – як правовий інститут [78, с. 300]; Зуй В.В. – як застосування заходів впливу за винні порушення правил державної служби [6, с. 197]; Теліпко В.Е – як передбачену законами, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міру впливу, що застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за

порушення трудової (службової) дисципліни [759]; Дуравкіна Н.І. – як зазнавання особою, яка винна у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях [183, с. 4]; Губанов О.О. – як один із основних видів юридичної відповідальності, яка застосовується до публічних службовців та яка безпосередньо пов'язана із виконанням службових повноважень й застосовується у межах публічно службових відносин [133].

З огляду на те, що відповідальність можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, Щербина В.І. формує застереження, що й дисциплінарна відповідальність держслужбовця можлива за умови попереднього пред'явлення до його поведінки вимог, які закріплені в нормах законодавства про державну службу, у посадових інструкціях та інших локальних актах державного органу [884, с. 11]. Сучасна кадрова політика митних органів сформована таким чином, що на момент початку трудових відносин посадова особа має чітке уявлення про умови проходження служби, обсяг повноважень, ключові показники ефективності, обмеження та відповідальність за їх порушення чи недотримання. Ці умови, окрім загального законодавства про державну службу, окреслені положеннями про митницю та про відповідний підрозділ, в який призначається особа, Правилами внутрішнього службового розпорядку, посадовою інструкцією, контрактом про проходження служби в митних органах, відповідно до якого особа зобов'язується виконати завдання та досягти визначених показників ефективності, які є додатком до такого контракту. Тобто, до початку виконання обов'язків за посадою в митному органі, особа уповні усвідомлює і вимоги до неї, і відповідальність.

Правовою підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених Законом України

«Про державну службу» та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Вичерпний перелік дисциплінарних проступків міститься у статті 65 Закону України «Про державну службу», це:

- 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;
- 9-1) порушення вимог Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів)» у частині подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А» або «Б»;
- 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби;

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

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

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

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

15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановах Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу [605].

На нашу думку, визначені законодавством дисциплінарні проступки, наведені вище, є загальними стосовно осіб, які виконують функції держави, але для митної служби є недостатніми, оскільки не повною мірою враховують специфіку діяльності митного відомства, особливості здійснення митної справи та організації публічної служби в митних органах.

У науковій літературі дисциплінарний проступок визначається:

– як безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [490, с. 12];

– як протиправне, винне діяння, яке посягає на службову дисципліну в державному органі шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, порушення заборон або обмежень, зловживання повноваженнями або вчинення проступку, який порочить його як державного службовця чи дискредитує орган, у якому він працює [885, с. 58].

– як свідоме (винне) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов’язків, що може виявлятися у навмисному порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог, обумовлених специфікою проходження служби в цих органах [305, с. 360];

– як невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов’язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов’язаних із проходженням державної служби, а також учинення проступку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює [10, с. 84].

Як можемо побачити, позиції вчених доволі близькі і не містять принципових неузгодженостей або суперечливих моментів. Так само практично єдиний підхід виявляють фахівці при класифікації юридичної відповідальності державних службовців на такі види, як кримінальна, адміністративна, дисциплінарна, цивільно-правова та матеріальна (Копейчиков В.В. [371, с. 246], Тимошук В.П., Школик А.М. [764, с. 118], Литвиненко В.І. [432, с. 102], Гришук А.Б. [127, с. 238]). При цьому відзначається, що дисциплінарна відповідальність значно переважає кримінальну, цивільну та інші види юридичної відповідальності як за своїми масштабами, так і за частотою реалізації [400, с. 342]. Дещо іншу класифікацію пропонує Скоріков В.В., який виділяє юридичну (конституційно-правову, адміністративну, кримінальну, дисциплінарну, матеріальну та цивільно-правову), а також суспільну відповідальність (моральну та громадянську) [730, с. 150]. У Цуркан М.І. знаходимо пропозицію встановити інститут «конституційної відповідальності» за порушення прийнятих, зокрема, й моральних зобов’язань присяги [808, с. 12].

Загальні умови публічного складання Присяги державного службовця та її зміст затверджено статтею 36 Закону України «Про державну службу». Особа, яка вперше займає посаду державної служби, набуває статусу державного службовця з дня складення Присяги державного службовця, а у

разі її відмови від складення Присяги державного службовця вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби, і акт про її призначення на посаду скасовується [605]. Митним кодексом України (стаття 569) передбачено, що посадові особи, які вперше прийняті на службу до митних органів і раніше не перебували на державній службі, складають Присягу державного службовця відповідно до Закону України «Про державну службу». Як вказує Бабенко В.О., державні службовці складають присягу і дають урочисте зобов'язання після того, як усвідомлюють своє призначення. Відтак посадові особи персонально відповідальні за привселюдно дане зобов'язання. Це їхній авторитет серед громадськості, громадян, іноземних громадян, учасників зовнішньоекономічної діяльності та колег по службі [31, с. 367].

Присяга як юридичне явище розглядається фахівцями: як елемент правової та загальної культури, певний правовий символ; як процедура принесення присяги; як власне сам акт принесення присяги, який, як правило, має юридичне значення, а отже виступає юридичним фактом; як правовий інститут [424, с. 12]. Початковим значенням присяги, як зазначає Прилуцький С.В., є «доторкання до предмета клятви (до землі тощо), синоніми – клятва, божба, клятвена обіцянка» [588, с. 121]. Данилів С.В. вказує, що Присяга є одним із найдавніших правових інститутів, який зберігся та гармонійно увійшов у національне право України. Чинне законодавство України передбачає юридичну відповідальність за порушення присяги [145, с. 28], а порушення службової дисципліни або невиконання посадових обов'язків можуть бути підставами для звільнення державного службовця з посади [135, с. 126].

Законодавством передбачено чотири види дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до державних службовців: зауваження; догана; попередження про неповну службову відповідність; звільнення з посади державної служби, та визначено умови застосування кожного із таких стягнень (стаття 66 Закону України «Про державну службу»).

Так, у разі допущення державним службовцем такого дисциплінарного проступку, як недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, суб'єкт призначення може обмежитися зауваженням. За вчинення дій, що шкодять авторитету державної служби, невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; або прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу, такому державному службовцю може бути оголошено догану.

За порушення державним службовцем правил етичної поведінки та невиконання вимог щодо політичної неупередженості, а також вчинення систематично (повторно протягом року) дій, що шкодять авторитету державної служби, або невиконання чи неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, такого державного службовця можуть попередити про неповну службову відповідність.

Винятковим видом дисциплінарного стягнення є звільнення з посади державної служби, яке може бути застосоване лише у разі вчинення дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 1, 3, 7, 9-11, 13, 14 частини другої статті 65 Закону України «Про державну службу», а також вчинення систематичного прогулу без поважних причин.

Як бачимо, хоч звільнення з посади державної служби і позиціонується як винятковий вид стягнення, але з шістнадцяти визначених законодавством дисциплінарних проступків воно може бути застосовано у десяти випадках. На нашу думку, така вірогідність можливості застосування звільнення у поєднанні з достатньо дискреційними повноваженнями керівника митного органу створюють надмірну полярність дисциплінарної практики. Відтак

допускаємо розширення шкали дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватись до посадових осіб митних органів, що зменшить ризик непропорційного застосування звільнення.

Кадрова політика Державної митної служби України включає компонент відповідальності посадових осіб, що ґрунтується на нормах статті 64 Закону України «Про державну службу», та має доволі широку практику звільнення таких працівників за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, порушення Присяги й правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни.

Порушення Присяги вважається найтяжчим дисциплінарним проступком, під яким розуміють «скоєння державним службовцем проступку (вчинку) проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як до носія влади, що призводить до приниження авторитету державного органу та унеможливорює подальше виконання ним своїх обов'язків» [457, с. 127]. Тобто, правовим наслідком цього порушення може бути не лише звільнення особи зі займаної посади, але й обмеження права особи на доступ до державної служби в майбутньому [394, с. 61]. Вважаємо це цілком справедливим з огляду на самостійний вибір кандидата на вступ на державну службу, який усвідомлює підвищені морально-етичні вимоги (честь, гідність, доброчесність) до такої роботи і погоджується на дотримання корпоративної етики та певних обмежень у службовій діяльності та особистому житті. Варто зазначити, що звільнення посадових осіб митниць за допущені порушення при виконанні посадових (службових) завдань є досить поширеною, у тому числі й за порушення Присяги державного службовця. Проте, негативна для митних органів судова практика у спорах про поновлення таких осіб вказує на низку проблем правового, процедурного та фактичного характеру, через невирішеність яких недобросовісні митники мають змогу повернутись до роботи. Враховуючи важливість вказаної проблематики, ми виносимо це питання для дослідження в окремому підрозділі (4.4).

Зважаючи на складнощі, що виникають у правозастосовній практиці митних органів при обранні виду дисциплінарних стягнень та кваліфікації дисциплінарних проступків їх посадових осіб, вважаємо недостатнім існуючий рівень юридичного впорядкування цих питань та цілком обґрунтованими міркування вчених, які у ході досліджень виявляли недоліки нормативного забезпечення інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. Тому підтримуємо ідею Луценко О.Є., яка, аналізуючи порушення присяги, як підставу припинення трудових правовідносин з держслужбовцем, вважає, що слід встановити перелік таких конкретних діянь, які характеризуватимуть об'єктивну сторону порушення присяги державними службовцями [437, с. 58]. Прогонюк Л.Ю. констатує, що для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення в нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій [675, с. 61]. Корнута Л.М. також слушно вказує на ту обставину, що для вдосконалення інституту державної служби особливо важливим є чітке і систематизоване закріплення видів дисциплінарних стягнень [376, с. 166]. Андрушко А.В. наполягає на необхідності визначити форми вини, яка для застосування дисциплінарного стягнення значення хочі і не має, однак її урахування є необхідним при виборі виду дисциплінарного стягнення [21, с. 381]. Картузова І.О. зазначає, що застосування заходів дисциплінарної відповідальності ускладнюється тим, що в нормативних актах, за незначним винятком, немає співвідношення між видом дисциплінарного проступку, числом випадків його скоєння, ступенем винності службовця, наслідками дисциплінарних стягнень [324, с. 4]. Винятком є тільки прогул, поява на роботі у стані сп'яніння, вчинення розкрадання за місцем роботи і деяких інших порушень [775, с. 79].

Детальна регламентація видів стягнень, їх фактичного змісту, умов та порядку притягнення до відповідальності, з одного боку сформує однозначність у підходах до дисциплінарної практики у керівників органів

публічної служби, а з іншого – створить для персоналу гарантії від дискреції та свавілля останніх.

Науковці одним з важливих моментів провадження з приводу притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності вважали забезпечення дотримання прав і законних інтересів відповідних осіб [331, с. 40], та наполягали на необхідності посилення гарантій захисту прав службовців цих органів при притягненні їх до дисциплінарної відповідальності [770, с. 6]. Вдосконалення процесуальних гарантій державних службовців у провадженнях щодо притягнення їх до дисциплінарної відповідальності має ґрунтуватись на врахуванні характеру повноважень конкретних категорій державних службовців [49, с. 122–123]. Медведенко Н.В. звертає додаткову увагу на те, що ефективне дисциплінарне стягнення засуджує дії працівника, а не його особистість, та має, насамперед, виправну та освітню спрямованість, а не лише каральну [461, с. 171].

Дисциплінарна відповідальність не може бути реалізована в кожному конкретному випадку без відповідної правозастосовної діяльності, яка спрямована на встановлення події проступку та його суб'єктів, забезпечує збір необхідних матеріалів та доказів, їх перевірку і, нарешті, визначає відповідність юридичної і фактичної підстав відповідальності (наявність складу проступку в конкретному діянні) і спосіб реагування на проступок [325, с. 123]. Дисциплінарне провадження є процедурою, яка є послідовністю дій, об'єднаних спільною метою, тобто поняттям динамічним, але, як і будь-яка дія, набуває свого зовнішнього вираження у поняттях статичних [475, с. 150–151]. Метою дисциплінарного провадження є визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку.

Така процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної

комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи.

Здійснює таке провадження дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ, яка за його результатами приймає рішення про наявність чи відсутність у діях державного службовця дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності [631]. Така комісія повинна встановити: чи мали місце обставини, на підставі яких порушено дисциплінарне провадження; чи містять дії державного службовця ознаки дисциплінарного проступку; чим характеризується дисциплінарний проступок, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до державної служби; чи підлягає державний службовець притягненню до дисциплінарної відповідальності; який вид дисциплінарного стягнення може бути застосований до державного службовця. Чіткість закріплення поняття, видів та сутності дисциплінарного провадження називають вимогою сьогодення часу. Особливо важливим це питання стає у випадку притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності. Адже, з одного боку, держслужбовець є спеціальним суб'єктом, який має особливі повноваження та виконує функції держави, сприяє забезпеченню законних прав і свобод громадян, а тому на вчинення ним дисциплінарного проступку має бути відповідне реагування. З другого ж, – державний службовець має бути захищеним від незаконних дій чи упередженого ставлення керівника, який уповноважений на накладення дисциплінарного стягнення [375, с. 155]. Результатом розгляду дисциплінарної справи є подання дисциплінарної комісії суб'єкту призначення, який протягом 10 календарних днів зобов'язаний прийняти рішення на підставі такого подання або надати вмотивовану відмову.

Закон України «Про державну службу» (стаття 72) передбачає можливість відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків у разі виявлення порушень, встановлених пунктами 1, 7-10 та 14 частини другої статті 65 цього Закону, за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення.

Рішення про відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків може прийматись одночасно порушенням дисциплінарного провадження або вже під час його здійснення. Підтримуємо науковий підхід, запропонований Межевською Л.В., що «відсторонення від виконання повноважень за посадою не є юридичною відповідальністю, оскільки не є остаточною оцінкою діяльності посадової особи чи інших службовців» [462, с. 51]. Підставами для відсторонення можуть бути обставини, що дають підстави вважати, що такий державний службовець може знищити чи підробити речі і документи, які мають суттєве значення для дисциплінарного провадження; здійснення впливу на працівників державного органу та інших осіб, зокрема, здійснення протиправного тиску на підлеглих, погрози звільненням з роботи; перешкоджання в інший спосіб об'єктивному вивченню обставин вчинення дисциплінарного проступку.

Спеціалісти розглядають відсторонення від роботи як примусовий захід запобіжного характеру, що тимчасово призупиняє виконання працівником трудової функції на підставі письмового розпорядження (наказу) роботодавця або інших уповноважених законодавством органів із метою запобігання настанню можливих негативних наслідків та профілактики правопорушень, як правило, з припиненням виплати заробітної плати [76, с. 33; 348]. Так, дійсно лише у разі закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності йому оплачується у розмірі середньої заробітної плати час відсторонення від виконання посадових обов'язків. Відповідно, якщо за результатами дисциплінарного провадження до посадової особи застосовано один із видів стягнень, заробітна плата не виплачується, хоча під час такого відсторонення державний

службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження.

Нам видається достатньо виваженим підхід Бабенко В.О., що припинення виплати заробітної плати, навіть за умови висунення підозри про вчинення публічним службовцем корупційного правопорушення, є порушенням прав особи, адже на час відсторонення від виконання покладених службових обов'язків службово-трудова відносина не припиняються фактично [31, с. 363]. Дисциплінарне провадження, а відповідно і відсторонення посадової особи від виконання посадових обов'язків може тривати до 60 днів. Увесь цей час така особа повинна перебувати на робочому місці, тобто ходити на роботу, але заробітну плату у випадку застосування стягнення, не отримує.

Позбавлення посадової особи засобів до існування на період дисциплінарного провадження видається нам надмірно обтяжливим. Якщо особа не виконує обов'язки за посадою, то відповідно вона втрачає право на отримання преміальних виплат та різного роду надбавок, а от що стосується базових виплат (оклад, надбавка звання та за вислугу років) – вони мають виплачуватись увесь період відсторонення. У подальшому, залежно від того, чи буде накладене стягнення, або проводиться перерахунок за середньою заробітною платою (якщо дисциплінарне провадження закривається без стягнення), або залишається в межах фактично виплачених за час відсторонення сум.

Розглядаючи особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців, Корнута Л.М., з огляду на наявність норм, що встановлюють санкції та інші несприятливі для порушника наслідки, які застосовуються при вчиненні дисциплінарного проступку, наполягає, що будь-яка правозастосовча діяльність потребує упорядкованості [377, с. 99]. Колеснік Т.В. констатує, що «на часі не лише формування нових підходів до дисциплінарної відповідальності, а й реалізація конституційних положень

стосовно того, що підстави та умови дисциплінарної відповідальності мають бути врегульовані на рівні закону» [351, с. 300–301]. Механізми упорядкування вказаної проблематики вивчались багатьма вченими, які пропонували та обґрунтовували власні варіанти вдосконалення законодавства.

Овчаренко О.М. пропонує розробити єдиний для всіх державних службовців закон, який регулював би питання дисциплінарної відповідальності державних службовців за вчинення проступків, зокрема аморальних [514, с. 88], а Цуркан М.І. пропонує розширити інститут відповідальності в єдиному нормативно-правовому акті, яким міг би стати Закон України «Про публічну службу» [808, с. 12].

Ровинська К.І., Козуліна С.О., прагнучи забезпечити досконалі правові засади публічної служби з метою дотримання верховенства права, забезпечення прав і свобод людини й громадянина, найбільш адекватним та реальним інструментом в сучасних умовах правової невизначеності щодо усунення наявних колізій та прогалин у правовому регулюванні публічної служби бачать розробку та прийняття Кодексу про публічну службу [696, с. 137]. Кузьменко Н.А. для уніфікації обов'язків і прав публічних службовців також вважає необхідним прийняти уніфікований (загальний) кодекс поведінки публічних службовців, вимоги якого поширюватимуться на всіх державних службовців, службових осіб органів місцевого самоврядування та інших осіб, які виконують делеговані державні функції [399, с. 39–40].

Губанов О.О., переконує, що відносини щодо реалізації заходів дисциплінарної відповідальності у державній службі, а також система дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування мають визначатись кодифікованими нормами, які б містились в одному законодавчому акті, та спираючись на досвід найбільш розвинутих держав-членів ЄС вказує, що таким актом має стати Дисциплінарний статут державного службовця, який би містив більш конкретні норми щодо класифікації дисциплінарних проступків у залежності від їх тяжкості, класифікацію дисциплінарних стягнень та дисциплінарних впливів на державного службовця та ін. [133, с. 66].

Ісаєв Ю.В., допускає закріплення в новому Трудовому кодексі України вичерпного переліку сфер трудової діяльності, в яких трудова дисципліна впорядковується виключно статутами й положеннями про дисципліну, до якого відносить у тому числі й митну службу [307, с. 125].

Ідея впровадження Дисциплінарного статуту митних органів не нова. Вісім років з 2005 в митних органах діяв Дисциплінарний статут митної служби України [610], який визначав суть службової дисципліни, права та обов'язки посадових осіб митної служби України щодо забезпечення та додержання дисципліни, а також види та порядок застосування заохочень і дисциплінарних стягнень. Однак, у зв'язку з проведенням адміністративної реформи у 2013 році він втратив чинність.

У сучасних умовах нам видається недоречним повернення до Дисциплінарного статуту, а більш комплексним вирішенням питання не лише дисциплінарної відповідальності, а й проходження публічної служби в митних органах має стати підготовка Закону України «Про митну службу України». Чинний Митний кодекс України містить і норми, що регулюють безпосереднє здійснення митної справи і норми розділу XX «Митні органи», що визначають структуру та організацію діяльності митних органів; встановлюють атрибутику митних органів; визначають майно, фінансування та матеріально-технічне забезпечення митних органів; взаємовідносини митних органів з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, суб'єктами підприємницької діяльності; міжнародне співробітництво з питань митної справи; проходження служби в митних органах; професійну освіту та науково-дослідну діяльність у сфері митної справи; правовий захист працівників митних органів; застосування фізичної сили, спеціальних засобів та зброї посадовими особами митних органів; соціальний захист працівників митних органів та низку інших питань, що не входять до поняття митної справи.

Відтак вказані норми варто виключити з Митного кодексу України як невластиві для такого роду документу, а на основі виокремлених норм

сформувати проект нового закону. Для унормування питань відповідальності посадових осіб митних органів в проекті передбачити види заохочень та стягнень, перелік проступків, порядок застосування стягнень, порядок оскарження рішень про застосування стягнень та інші питання, що стосуються проходження служби в митних органах.

На наше переконання, загальні норми дисциплінарної відповідальності державних службовців не враховують особливостей діяльності митної служби, що обумовлює доцільність окремої регламентації дисциплінарних проступків митників.

Спеціалісти, що досліджували питання відповідальності державних службовців не завжди одностайні у свої міркуваннях: одні науковці вважають не логічним зараз, у XXI ст. робити пропозиції про введення більш жорстких заходів відповідальності для працівників, оскільки цим будуть проігноровані «дух і буква Конституції України» [578, с. 584], інші пропонують розширити її за рахунок включення такого стягнення як дисциплінарне відсторонення від роботи, дисциплінарний штраф [413, с. 11], грошове стягнення (штраф) [174, с. 13–14]. Фахівці звертають увагу на те, що у переліку діянь, які можна вважати дисциплінарним проступком, не зазначено таких, які можуть бути безпосередньо пов'язані з корупціогенними факторами [119, с. 51–52], та допускають можливість встановлення більш жорстких санкцій для державних службовців, які порушують антикорупційне законодавство, та пропонують введення конфіскації майна, позбавлення посади та заборони на зайняття державної служби на деякий термін [442, с. 102].

Вважаємо, що до питання посилення дисциплінарної відповідальності митників слід підходити комплексно та з урахуванням сучасних новацій та особливостей проходження публічної служби в митних органах (контрактна форма, ротації тощо). Враховуючи обґрунтовану нами у підрозділі 2.1. позицію, що спеціальні звання мають стати реальним інструментом для оцінки професійної компетентності, рівня кваліфікації, досвіду та внеску кожного працівника у виконання завдань митної служби, вважаємо за можливе

розширити варіативність дисциплінарних стягнень для посадових осіб митних органів та повернутись до застосування таких стягнень як затримання, присвоєння чергового спеціального звання та пониження у спеціальному званні, які застосовувались у період з 2005 по 2013 рік.

Ще один вид відповідальності, який може бути застосований до державних службовців, а відповідно і до посадових осіб митних органів – матеріальна.

Матеріальну відповідальність вважають одним із галузевих видів юридичної відповідальності, яка, у свою чергу, являє собою різновид соціальної відповідальності [398, с. 14]. Законодавством про державну службу встановлено, що матеріальна та моральна шкода, заподіяна фізичним та юридичним особам незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю державних службовців під час здійснення ними своїх повноважень, відшкодовується за рахунок держави [605]. Відповідно фізичні або юридичні особи, яким завдано такої шкоди у ході здійснення митного контролю та оформлення, звертаються за її відшкодуванням до Державної митної служби або її територіальних органів, працівниками яких була завдана така шкода.

У наукових дискусіях мають місце різнопланові думки. Одні вчені вважають, що посадова особа зобов'язана не лише самостійно нести юридичну відповідальність, а й за власний кошт відшкодовувати шкоду, завдану своїми діями [108, с. 105], інші розглядають матеріальну відповідальність як обов'язок працівника відшкодувати шкоду, завдану роботодавцю протиправним та винним порушенням своїх обов'язків [142, с. 155]. Ми погоджуємося із другою позицією, яка узгоджується з положеннями частини третьої статті 80 Закону України «Про державну службу»: у разі застосування зворотної вимоги (регресу) державний службовець несе матеріальну відповідальність тільки за шкоду, умисно заподіяну його протиправними діями або бездіяльністю.

Держава реалізовує право зворотної вимоги (регресу через суб'єкта призначення) у двох випадках: до державного службовця, який заподіяв

шкоду, або посадової особи, винної у незаконному звільненні, відстороненні або переведенні державного службовця чи іншого працівника на іншу посаду, щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної державному органу у зв'язку з оплатою часу вимушеного прогулу.

Під час визначення розміру відшкодування враховуються майнове становище державного службовця, співвідношення розміру заподіяної шкоди до його заробітної плати, ризик виникнення шкоди, досвід державної служби, надані державному службовцю накази (розпорядження), а також інші обставини, у зв'язку з якими повне відшкодування державним службовцем шкоди буде необґрунтованим.

Проблемним питанням практичної реалізації матеріальної відповідальності на сьогоднішній день є недостатньо врегульована процедура регресної вимоги державного органу до посадової особи, внаслідок неправомірних дій якої було завдано шкоди. На відсутність єдиної процедури розгляду заяви про відшкодування шкоди, вказував і Губанов О.О. [133, с. 67].

Законом передбачено, що протягом трьох місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався чи мав дізнатися про обставини, що є підставою для пред'явлення вимоги, він вносить державному службовцю письмову пропозицію, в якій зазначаються розмір, порядок і строки відшкодування шкоди, а також обставини, що стали підставою для відшкодування. У свою чергу за два тижні від її отримання державний службовець повинен дати письмову відповідь.

Якщо ж державним службовцем не надано відповіді на таку пропозицію, або відмовлено у відшкодуванні шкоди, або шкоду фактично не відшкодовано до зазначеного у пропозиції строку, керівник державної служби може звернутися з позовом про таке відшкодування до суду. Тобто, таким формулюванням допускається можливість і не звернутись до суду.

На дискреційності цих повноваження керівника державної служби вже акцентували увагу науковці, адже закон використовує слово «може звернутися», а не «звертається». Тобто це є правом, а не обов'язком керівника.

Цілком підтримуємо думку, що це є недоліком регулювання, оскільки не вдається знайти розумне пояснення, у яких випадках керівник правомірно не звернеться до суду, якщо державний службовець не надав відповідь на пропозицію, відмовив у відшкодуванні чи у встановлений строк таке відшкодування не здійснив [419, с. 232].

Крім того, не врегульованим залишається питання процедури та порядку дій керівника державної служби у разі отримання відповіді на пропозицію відшкодування шкоди, в якій державний службовець не відмовляється від такого відшкодування, але висуває свої аргументи та обґрунтовує власну позицію щодо врахування його майнового становища, співвідношення розміру заподіяної шкоди до його заробітної плати, ризиків виникнення шкоди, досвіду державної служби, наданих державному службовцю наказів (розпоряджень), а також інших обставин, у зв'язку з якими повне відшкодування державним службовцем шкоди буде необґрунтованим. Відсутність нормативного врегулювання процедури зміни/уточнення керівником своєї вимоги або відкликання та направлення нової створює ризик повної відмови судом у задоволенні позову, якщо аргументи працівника виявляться достатньо переконливими.

Нам видається необхідним вдосконалити норми Закону України «Про державну службу» щодо порядку відшкодування шкоди та внести такі зміни:

1) доповнити частину 3 статті 82 реченням такого змісту: «У разі наведення державним службовцем переконливих аргументів щодо неврахування обставин, вказаних у частині 4 статті 81 цього Закону, керівник державної служби протягом 10 днів може внести державному службовцю скореговану письмову пропозицію»;

2) замінити в частині 4 статті 82 слова «може звернутись» на «звертається» або «зобов'язаний звернутись».

2.4. Соціальний захист посадових осіб митних органів

Соціальний захист посадових осіб митних органів є важливою складовою ефективного функціонування митної служби, як одного із елементів економічної безпеки держави. Зважаючи на специфіку їхньої роботи, яка передбачає високий рівень відповідальності, постійний контроль за міжнародною торгівлею, боротьбу з контрабандою та порушеннями митного законодавства, питання соціального захисту та підтримки працівників митної служби набуває особливої актуальності.

Попри надзвичайно велику роль, що відіграють питання всебічної стабільності митників, чинне законодавство містить низку проблем, які негативно впливають на реалізацію такого роду гарантій та їх мотивацію до ефективного виконання ними своїх професійних обов'язків.

Досліджуючи класифікацію гарантій соціального захисту державних службовців Шаповалова К.Г. зазначає, що забезпечення соціального захисту державних службовців є необхідною умовою для створення конкурентоспроможної, професійної та відповідальної державної служби [872, с. 63]. Вказане повною мірою можна віднести і до процесу проходження державної служби в митних органах.

На обґрунтовану думку спеціалістів сьогодні правове регулювання соціального захисту працівників митних органів характеризується низкою проблем, вирішенню яких впродовж тривалого часу взагалі не приділяється увага суб'єктами нормотворчої діяльності. Як вказує Шкода В.М., ускладнює цю проблему відсутність комплексних досліджень нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки зазначеного кола осіб, а також аргументованих пропозицій щодо вирішення зазначених проблем, які узгоджуються із поточним розвитком доктрини соціального захисту [879, с. 192]. На її думку, найбільшу увагу в окресленому питанні доцільно приділяти забезпеченню соціального захисту працівників, які виконують публічно важливі службово-трудова завдання (завдання, важливі для належного

функціонування держави), попри те, що сама держава для цих працівників не створила достатньо соціально безпечних умов для їх службово-трудової діяльності [879, с. 31].

Соціальні права визначаються як можливості громадянина бути повноцінним суб'єктом суспільних відносин і забезпечення йому необхідних для розвитку та існування умов [275, с. 97] та включають можливість задоволення найважливіших соціальних потреб людини [65, с. 80].

Науковці неодноразово досліджували складові статусу державного службовця у соціальній сфері. Одні аргументовано доводять, що це оплата праці, грошова допомога, соціально-побутове та пенсійне забезпечення [721, с. 168]; інші роблять висновок про існування структуроутворюючих соціальних прав, до яких віднесено право на працю, право на соціальний захист чи право на достатній життєвий рівень. При цьому, на думку Бабкової Т.В., право на працю включає права на безпечні умови праці, на заробітну плату, на страйк тощо; право на соціальний захист реалізується через систему соціального страхування та охоплює право на забезпечення у разі втрати працездатності, годувальника й при настанні інших соціальних ризиків тощо; а право на достатній життєвий рівень охоплює право на житло, право на охорону здоров'я, право на медичну допомогу та медичне страхування тощо [32, с. 142].

До основних видів соціальних прав державних службовців, у тому числі гарантованих Конституцією України, відносять п'ять: 1) право на зайняття трудовою діяльністю (право на працю), включаючи право на безпечні і здорові умови праці, і на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; 2) право на матеріальне та соціально-побутове забезпечення, яке проявляється через рівні права на соціальний захист у випадку настання соціальних ризиків (непрацездатності, втрати годувальника, безробіття, старості), на достатнє харчування, одяг та житло; 3) право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної

відпустки; 4) право на охорону здоров'я; 5) право на пенсійне забезпечення [737, с. 369–370].

Безперечно, відповідальність держави за соціальний захист працівників публічної служби закріплена у законодавстві та має бути забезпечена належними механізмами реалізації [102, с. 49]. Комплексно оцінюючи вплив фінансового забезпечення окремих державних органів на ефективність їх функціонування, науковці ще два десятиліття тому зробили висновок, що на результати роботи негативно впливає невирішеність соціально-побутових питань: низька заробітна плата, погані житлові умови, неможливість отримати санаторно-курортне лікування, погана організація відпочинку та дозвілля тощо. Усе це сукупно сприяє вчиненню порушень дисципліни та законності, призводить до корупції та хабарництва, що не тільки заважає виконанню покладених на органи завдань, але й підриває авторитет державного органу в очах населення [725, с. 102].

Цілком погоджуємося з думкою Гаврилюка В.О., що соціальний захист працівників публічної служби є одним із ключових елементів ефективного функціонування державного управління, а публічна служба включає систему заходів соціального захисту, спрямованих на підтримку працівників у випадках хвороби, нещасного випадку, інвалідності та виходу на пенсію [102, с. 49].

Галушко О.І. поряд з констатацією того факту, що законодавство України визначає державні соціальні стандарти та гарантії як основу соціального забезпечення, що впливає на рівень життя працівників публічної служби [105, с. 13], вказувала на значну кількість невідповідностей у використанні законодавчої термінології щодо соціального забезпечення, що впливає на ефективність правового механізму забезпечення гідного рівня соціального захисту [105, с. 15]. Власне, коло питань, які стосуються оплати праці, відпочинку, гарантій і компенсацій за роботу в особливих психо-емоціональних умовах, підтримки при нещасних випадках або захворюваннях, пенсійного забезпечення, медичного обслуговування та отримання житла

державними (митними) службовцями, окреслено у практично усіх спеціальних законах, що регулюють діяльність державних органів, та стало предметом досліджень широкого ряду українських науковців.

Нами проаналізовано наукові роботи вітчизняних вчених, які торкалися питань соціального статусу державних (публічних) службовців через призму соціального забезпечення (Галушко О.І. [105], Пададименко Н.В. [540], Севостьянова Н.І. [713], Ярошенко О.М. [903; 904]), соціального захисту (Лазор О.Д. Лазор О.Я., Іськів І.З. [414], Гаврилюк В.О. [102], Шкода В.М. [879], Устинов С.О. [778]), пільг і переваг (Россіхін В.В., Россіхіна Г.В., Хабарова Т.В, Надобко С.В. [698]), соціальних прав (Болотіна Н.Б. [65], Зайчук О.В. [275], Шаповалова К.Г. [873]) та гарантій їх реалізації (Битяк Ю.П. [48], Головченко В.В. [111], Гумецька Л.Л. [381], Шаповалова К.Г. [873, с. 95]), соціальної безпеки (Пирогова Ю.В. [565], Соколов В.М. [737]) тощо. Попри різні аспекти досліджуваної тематики та дискусійні визначення, науковці в межах авторських розвідок формують уявлення про максимально широке коло соціальних умов, в яких працюють громадяни України та їх окрема категорія – публічні (державні) службовці.

Доволі значна частка названих досліджень присвячена соціальному забезпеченню. Зміст поняття «забезпечення» передається як «постачати щось у достатній кількості; задовольняти певні потреби; створювати надійні умови для здійснення чого-небудь; гарантувати щось; захищати, охороняти кого-небудь, що-небудь від небезпеки» [733, с. 19], а тлумачний словник розкриває це поняття, як матеріальні засоби до існування [733, с. 17].

Науковці визначають соціальне забезпечення працівників правоохоронних органів як організаційно-правову діяльність держави, спрямовану на підтримання соціально-правового статусу працівників правоохоронних органів у суспільстві, яка здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету в рамках соціального страхування, соціальної допомоги та соціального обслуговування з урахуванням умов та особливостей

здійснення ними своїх функцій та виконання покладених на них завдань [540, с. 327].

Широке коло науковців пов'язують початок (виникнення) правовідносин у сфері соціального забезпечення із втратою працездатності та неможливістю вийти самостійно із скрутного становища [267, с. 5]; настанням незалежних від особи обставин, через які втрачаються засоби до існування [577, с. 6]; зазнанням соціального ризику, внаслідок якого особа втрачає здоров'я та (або) засоби до існування і не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців [64, с. 37–39].

Тлумачиться соціальне забезпечення і як сукупність створюваних і гарантованих державою економічних, організаційних і правових заходів, спрямованих на компенсацію або мінімізацію наслідків погіршення матеріального й соціального становища працівників [904, с. 10], або як втілення заходів соціального захисту в особливих випадках, за умови настання соціального ризику, які виявляються у певному спрямуванні діяльності соціальної держави із метою досягнення прийняттого гідного рівня життя її населення в цілому та кожного окремого індивіда [706, с. 208].

Грунтовно досліджуючи право соціального забезпечення Сташків Б.І. вважає, що правовідносинами у сфері соціального забезпечення є усі відносини, врегульовані нормами права соціального забезпечення, що виникають з приводу усіх видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, державного соціального забезпечення та недержавного соціального забезпечення, забезпечення пенсіями, надання соціальних допомог та соціальних послуг тощо [748, с. 397]. Натомість Устинов С.О. вважає, що під соціальним забезпеченням необхідно розуміти організаційно-правову діяльність держави, спрямовану на матеріальне забезпечення громадян у випадку настання обумовлених законодавством соціальних ризиків за рахунок фондів соціального страхування та виплат із Державного і місцевих бюджетів та інших передбачених законодавством коштів [778, с. 93–94].

Інше змістовне навантаження несе поняття соціальний захист. Єрмоловська О.Ю. [265, с. 13] і Тімофєєва М.І. [767, с. 173] розвивають думку, що соціальний захист – це система відносин між суспільством та індивідом. Проте, більшість науковців, які вивчали явище соціального захисту з різних позицій, приходять до схожих висновків, і розглядають його як діяльність або обов’язок держави створювати/забезпечувати належні умови для життєдіяльності окремих верств, груп або всього населення (Безусий В.В. [38, с. 215–216], Гаврилюк В.О. [102, с. 50], Клипа О.П. [338, с. 126], Чічкань М.В. [867, с. 20–21], Москаленко В.В. [492, с. 42], Приходько С.І. [592, с. 22], Сирота І.М. [726, с. 4], Ярошенко І.С. [902, с. 24]).

Болотіна Н.Б. [64, с. 36] і Копиленко О.Л. [372, с. 123] розглядають соціальний захист у широкому та у вузькому розуміннях, при цьому наповнюючи їх самостійним змістом. Луцький Р.П. влучно акцентує увагу, що саме держава встановлює для кожної категорії працівників особливий правовий режим соціального захисту з огляду на ступінь значимості виду трудової діяльності [438, с. 6]. У ході вивчення адміністративно-правового статусу працівника митної служби Мельник О.М. визначає їх соціально-правовий захист як сукупність закріплених у нормативно-правових актах економічних та матеріальних гарантій [469, с.223].

Аналізуючи сутність соціального захисту публічної служби, Гаврилюк В.О. слушно зауважує, що соціальний захист службовців передбачає правові гарантії, матеріальну підтримку, професійний розвиток і забезпечення безпеки праці, а система такого захисту має відігравати важливу роль у забезпеченні стабільності та мотивації кадрів у публічній службі; удосконалення соціального захисту працівників публічної служби сприятиме зниженню рівня корупційних ризиків і підвищенню їхньої мотивації [102, с. 49].

Деякі автори, зокрема Богословська Ж.М., ототожнюють соціальне забезпечення і соціальний захист через парадигму конституційного права на соціальний захист [61, с. 53–54]. Інші, у тому числі Болотіна Н.Б., наполягають

на тому, що у світовій практиці загальноновизнаним є термін «social security» («соціальне забезпечення»), а термін «protection» («захист») використовується у сфері захисту права на соціальне забезпечення окремої особи («protection in individual») та навіть захисту самого соціального забезпечення (of social security protection) [64, с. 37].

Ми схиляємось до думки Іншина М.І., який у ході дослідження понять і правової природи категорій «соціальний захист» і «соціальне забезпечення», стверджував, що перше за обсягом та змістом є ширшим від іншого [304, с. 26].

Іще ширшим видається нам поняття соціальної безпеки, яка є дотичною до соціальної стабільності держави. На думку вчених, обидва правових явища базуються на зайнятості, що є надзвичайно важливим явищем соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а включає також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації, надання соціальної підтримки у разі втрати роботи тощо [184, с. 213]. Про нерозривний зв'язок соціальної безпеки не лише державних службовців, а й загалом суспільства із стійкістю соціально-політичної системи держави до несприятливих впливів говорить Приятельчук А.О. [744, с. 137]. Данилишин Б.М. та Куценко В.І. пов'язують соціальну безпеку з дотриманням соціальних стандартів [144, с. 21].

Досліджуючи доктрину соціальної безпеки державних службовців в Україні, Соколов В.М. вивів певні закономірності та охарактеризував правове регулювання забезпечення достатнього життєвого рівня для державних службовців та членів їх сімей низкою переваг та недоліків. На його думку, до переваг правового регулювання соціальної безпеки державних службовців відноситься: 1) посилення соціальної безпеки державних службовців із зростанням досвіду, удосконаленням умінь на навичок; 2) детальне

урегулювання забезпечення соціальної безпеки державних службовців у нормах законодавства; 3) забезпечення державних службовців ефективними формами соціальної безпеки; 4) комбіноване правове регулювання нормами загального та спеціального законодавства; а недоліками є відсутність можливості у державних службовців отримувати матеріальне забезпечення з інших джерел, а також те, що обсяги складових соціальної безпеки державних службовців поступово зменшуються [737, с. 368–369].

Основною гарантією правового регулювання соціального захисту вважається закріплення в ст. 46 Конституції України [370] права на соціальний захист, право на соціальне забезпечення у випадку часткової, тимчасової чи повної втрати працездатності, безробіття (Салієнко О.О. [707, с. 67], Пасічник Д.О., Євдокимов В.В. [546, с. 795]). Павліченко О.В. до гарантій соціального захисту окремо включає ті, що стосуються жінок [536, с. 359]. Галушко О.І. переконує, що соціальні стандарти та державні гарантії мають включати можливості професійного розвитку для працівників публічної служби [105, с. 14]. А Ковальчук О.В. серед проблем реформування державної служби в митних органах, виявляє, що соціальних гарантій, які стимулюють працівника до професійного росту, немає [344, с. 123].

Гарантії тлумачаться як закріплені засоби охорони прав та свобод громадян, способи їх реалізації, а також засоби охорони правопорядку, інтересів суспільства та держави [381, с. 57]. Битяк Ю.П. виділяв дві групи гарантій: матеріальні та соціально-правові, до яких відносив право на оплату праці; щорічні та додаткові відпустки; соціально-побутове забезпечення; пенсійне забезпечення; моральні і матеріальні форми заохочення [48].

Грушко В.І. визначає соціальні гарантії як зобов'язання суспільства перед своїми членами щодо суспільно нормального рівня задоволення їх основних потреб [132, с. 9], Толуб'як В.С. – як конституційно або законодавчо зафіксовану сукупність благ, які держава зобов'язується зробити доступними для своїх громадян [771, с. 313], Пустовіт Ж.М. – як систему засобів і способів, що дають можливість для захисту своїх прав на володіння, користування та

розпорядження соціальними благами [690], Пайда Ю.Ю. акцентує увагу, що гарантії – це юридичні явища, які максимально застосовуються державою для забезпечення захисту та дотримання прав людини з боку держави і суспільства [541, с. 53], а Колосовська І.І. механізм гарантування ефективності здійснення політики із соціального захисту розкриває через сукупність передбачених державою засобів та методів, важелів та гарантій їх впливу на ступінь соціального захисту та безпеки громадян [361, с. 153]. Так само Волкова О.М. переконана, що реалізація соціальних прав державних службовців сьогодні безпосередньо залежить від держави, а механізм правового захисту завжди забезпечується заходами державного втручання [95, с. 42]. Як бачимо, усі науковці підкреслюють провідну роль держави як гаранта соціальних прав і публічних службовців, і населення в цілому.

Вчені вважають досить позитивними та такими, що можуть бути застосовані й на сучасному етапі, концептуальні аспекти формування статусу державного службовця, надання чиновникам певних соціальних пільг і переваг, установлення системи стимулювання добросовісного і професійного виконання посадових обов'язків у вигляді державних нагород і певної відзнаки [698, с. 148]. Шаповалова К.Г. наполягає на необхідності побудови ефективного механізму захисту соціальних прав державних службовців, який зможе адекватно реагувати на зміни у соціально-економічній ситуації та на виклики, що постають перед державною службою. Науковець прогнозує, що відсутність такого механізму, а також недостатня увага до його елементів, призводить до правової незахищеності державних службовців у соціальній сфері [873, с. 95].

У нашому дослідженні ми розглядаємо соціальний статус працівників митних органів через поняття «соціального захисту», мету якого Шкода В.М. визначила як заздалегідь передбачуваний, кінцевий стан реалізації державної соціальної політики стосовно працівників митних органів, що повинен виявлятися у створенні для таких працівників умов забезпечення їх соціальної безпеки відповідно до соціальних ризиків, що виникають у результаті

заміщення працездатною особою посади в митних органах, виконання нею трудових (службових) обов'язків у них [879, с. 46].

Митні органи виконують ключову роль у національній безпеці, економічному розвитку та забезпеченні державних інтересів, що передбачає високі вимоги до професіоналізму та морально-психологічної стійкості їхніх співробітників. З цією метою необхідно розглядати систему соціального забезпечення посадових осіб митних органів як інструмент підтримки їхньої професійної діяльності та мотивації до ефективного виконання службових обов'язків.

У контексті сучасних економічних та політичних змін в Україні питання соціального захисту митників стає не менш значущим. Забезпечення гідних умов праці, розвитку кар'єри та соціальних гарантій для митників сприятиме зміцненню митної служби, поліпшенню її іміджу та залученню кваліфікованих кадрів, що, у свою чергу, позитивно впливатиме на загальний стан економіки країни.

Митний кодекс України регулює питання соціального захисту працівників митних органів (глава 83 Митного кодексу України). Норми цього розділу визначають порядок оплати праці посадових осіб та працівників митних органів, забезпечення їх житлом, медичне обслуговування та охорону здоров'я як самих посадових осіб, так і членів їхніх сімей. Також врегульовано пенсійне забезпечення, гарантії у сфері охорони праці, а також порядок відшкодування шкоди, завданої посадовим особам митних органів у зв'язку з виконанням службових обов'язків [481].

На сьогодні в Україні здійснюється покрокове впровадження змін, що з часом дозволять виправити критичну ситуацію із оплатою праці у сфері державної служби та залучити на державну службу досвідчених фахівців [715, с. 134]. Питання гідної оплати праці державного службовця та її співвідношення з виконанням відповідних функцій на посаді, яку займає особа в органі публічного управління, є актуальним [414, с. 61].

Зазначимо, що у зв'язку з набуттям чинності Законом України № 3977-ІХ від 17 вересня 2024 року «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів зазнало суттєвих змін. Зокрема, частиною 2 статті 585 Митного кодексу України визначено складові заробітної плати, а саме: 1) посадовий оклад; 2) надбавка за вислугу років; 3) надбавка за спеціальне звання; 4) надбавка за виконання особливо важливої роботи; 5) надбавка за персональну кваліфікацію; 6) надбавка за виконання особистих ключових показників ефективності; 7) командна премія; 8) премія за значні особисті досягнення; 9) інші виплати, передбачені законодавством [481]. Схеми посадових окладів посадових осіб митних органів визначаються Кабінетом Міністрів України та не включаються до загальної схеми посадових окладів державних службовців.

Особливістю грошового забезпечення митників є порядок його регулювання. Відповідно до ч.7 статті 50 Закону України «Про державну службу» складові заробітної плати та особливості оплати праці державних службовців центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, їх територіальних органів визначаються Митним кодексом України [605].

Зокрема, ним встановлено, що держава забезпечує достатній рівень оплати праці посадових осіб та працівників митних органів з метою створення матеріальних умов для незалежного і сумлінного виконання ними службових обов'язків та окреслено мінімальний розмір посадових окладів для посад центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику та територіальних митних органів [481]. Поряд з цим обмежено сукупний розмір надбавок, що є складовими заробітної плати митників (не може перевищувати 90 відсотків посадового окладу) та загальний розмір командної премії, яку може отримати одна посадова особа митного органу за рік (не може перевищувати 30 відсотків фонду її посадового окладу за рік).

Одним із нововведень у регулюванні оплати праці митників стала класифікація посад, проведена у 2025 році на основі митних компетенцій, що стало черговим кроком уряду із запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад. Концепція реформування системи оплати праці державних службовців втілюється в Україні вже більше п'яти років, у тому числі за підтримки проекту ЄС (EU4PAR) [565]. Відповідно до статті 585 Митного кодексу у травні 2025 року Кабінет Міністрів України затвердив: каталог типових посад посадових осіб митних органів; алгоритм формування груп митних компетенцій для типових посад посадових осіб митних органів; схему посадових окладів посадових осіб митних органів; розмір надбавок за спеціальне звання; Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів [163].

У контексті соціального захисту питання належної оплати праці є однією з основних складових професійної мотивації митників. Відсутність конкурентоспроможної заробітної плати може призвести до зниження ефективності праці, погіршення морального клімату в колективі та збільшення ризику корупційних проявів. У зв'язку з цим, законодавче регулювання цього питання має на меті забезпечити митникам гідну компенсацію за їхню працю та професіоналізм.

Деякі автори помилково відносять до стимулюючих виплат посадовим особам митних органів надбавки за володіння іноземними мовами, за роз'їзний характер роботи; за науковий ступінь кандидата чи доктора наук із відповідної спеціальності, або почесні звання [63, с. 38]. На жаль, нормативно-правові акти, на які спираються дослідники у 2024 році, втратили чинність ще у 2013 році [162; 163]. І сьогодні не передбачено виплати надбавок посадовим особам митних органів за наявність наукових ступенів або почесних звань. Вважаємо, що відсутність таких надбавок знижує мотивацію персоналу до саморозвитку, не заохочує до наукових досліджень, не дозволяє керівнику фінансово стимулювати такого працівника. Натомість, належна оплата праці є

вагомою умовою доброчесності, професіоналізму та зниження корупційних ризиків у митній службі.

На нашу думку, доцільно внести зміни до частини 2 статті 585 Митного кодексу України доповнивши перелік надбавок, що можуть встановлюватись посадовим особам митних органів, надбавками за науковий ступінь або почесне звання. Або удосконалити Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів, пункт 7 якого стосується надбавки за персональну кваліфікацію, включивши до умов її встановлення не лише результати щорічної перевірки рівня митних компетенцій, а й наявність наукового ступеня або почесного звання за напрямом діяльності. При цьому для вказаних надбавок не застосовувати обмеження щодо граничного сукупного розміру.

Цілком погоджуємося, що право на належне соціальне забезпечення публічного службовця є однією з важливих характеристик його статусу, законодавчо встановленою гарантією та передумовою належного виконання ним службових обов'язків й ефективності у професійній діяльності [713, с. 163]. Правове регулювання соціального, медичного та житлового забезпечення посадових осіб митних органів є необхідним фактором для забезпечення стабільності та ефективності функціонування митної служби України. Провідна роль митних органів у захисті національної безпеки та державних інтересів накладає великі вимоги на професіоналізм та відповідальність їхніх співробітників. У цьому контексті необхідною складовою мотивації та ефективності працівників митниці є належний соціальний захист, який має включати не лише забезпечення гідних умов праці, а й гарантії медичного, житлового та пенсійного забезпечення.

Право на соціальний захист є невід'ємною частиною статусу публічного службовця, і для митників це питання особливо актуальне, з огляду на специфіку їхньої роботи. Митники часто стикаються з високим рівнем стресу, ризиками для життя та здоров'я через участь у боротьбі з контрабандою, незаконною торгівлею та іншими порушеннями митного законодавства.

Наявність чітко визначених правових норм щодо соціального забезпечення дозволяє знизити негативні наслідки цих факторів і забезпечити належний рівень життя для самих митників і їхніх сімей.

Житлове забезпечення митників гарантоване статтею 586 Митного кодексу України: посадовим особам митних органів надається службове житло в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, посадовим особам митних органів, які переводяться на роботу в іншу місцевість, а також випускникам вищих навчальних закладів, які одержали направлення на роботу до митних органів, розташованих в іншій місцевості, службове житло надається невідкладно.

Нормативно-правовим актом, який затвердив Перелік категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення та Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними, є Постанова Ради Міністрів Української РСР від 4 лютого 1988 року № 37 «Про службові жилі приміщення». Посадові особи митних органів з'явилися в цьому переліку лише у 1995 році (тоді почалось реальне активне державне фінансування для придбання та будівництва службового житла працівникам митниць), а останні зміни датовані 2006 роком. Тобто, вже більше 20 років питання службового житла для митників фактично поставлені на паузу. А після чергової реорганізації митної системи у 2019 році, коли на базі ліквідованої Державної фіскальної служби була утворена Державна митна служба України, навіть не відновлено Житлово-побутову комісію і не затверджено відомчий порядок його надання.

Відповідно до пункту 33 Переліку службове житло надається посадовим особам митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій, зокрема: Голові Держмитслужби, заступникам (у тому числі першим), радникам і помічникам Голови Держмитслужби, директорам департаментів та їх заступникам, начальникам регіональних митниць, митниць, спеціалізованих митних установ і організацій, начальникам управлінь, відділів, відділень, митних постів, служб та їх заступникам, завідувачам секторами, головним

бухгалтерам та їх заступникам, головним спеціалістам, головним інспекторам, головним спеціалістам-економістам, головним спеціалістам-юрисконсультам, інспекторам-кінологам, інспекторам-водіям, а також ректорам, проректорам, начальникам (директорам) та їх заступникам, вченим секретарям, начальникам (деканам) факультетів та їх заступникам, начальникам (завідувачам) кафедр, відділів та їх заступникам, начальникам навчально-методичних, науково-організаційних і науково-дослідних підрозділів, професорам, доцентам, старшим викладачам, викладачам, головним, провідним і старшим науковим співробітникам навчальних закладів [662].

Вказана постанова, хоча й залишається чинною (до неї систематично вносяться зміни, у тому числі у 2025 році), давно втратила свою актуальність для працівників митних органів, оскільки регіональні митниці, спеціалізовані митні органи і навчальні заклади відсутні в організаційній структурі митної системи. Тож питання надання службового житла посадовим особам митних органів потребує перегляду чинного нормативно-правового забезпечення та його оновлення. Додаткової актуальності набуває це питання у зв'язку із затвердженням Порядку проведення ротації посадових осіб митних органів [576].

Вважаємо невідкладним завданням внесення змін до Переліку категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення із актуалізацією посад відповідно до сучасних структури і штатних розписів. До того ж необхідно затвердити наказом Мінфіна відомче Положення про порядок надання службових жилих приміщень в митних органах.

Медичне обслуговування та охорона здоров'я посадових осіб митних органів та членів їхніх сімей також є важливими аспектами соціального захисту митників, адже робота митної служби пов'язана з підвищеним ризиком виникнення різноманітних захворювань, у тому числі інфекційних та психосоматичних, а також травм на службі. Митники перебувають у зоні підвищеного ризику для здоров'я та життя, що вимагає спеціальних соціальних гарантій, орієнтованих на специфіку їхньої діяльності.

Забезпечення митників медичним страхуванням, надання спеціалізованої медичної допомоги, а також створення безпечних умов роботи є елементами мотивації, які дозволяють створити умови для належного виконання службових обов'язків та збереження здоров'я працівників митної служби.

Сьогодні Митний кодекс України (стаття 587) встановлює, що посадові особи митних органів та члени їхніх сімей, які проживають разом з ними, користуються правом на безоплатне медичне обслуговування у державних та комунальних закладах охорони здоров'я. Таке право зберігається за посадовими особами митних органів після їх звільнення з митних органів у зв'язку з виходом на пенсію або у відставку. Вказана норма в сучасних умовах реформування сфери охорони здоров'я носить досить декларативний характер. Уже багато років не виділяються кошти навіть на проведення щорічних профілактичних медичних оглядів, хоча відповідно до статті 589 Митного кодексу України, держава гарантує забезпечення прав посадових осіб та інших працівників митних органів на проходження медичних оглядів. У системі митних органів відсутні власні заклади охорони здоров'я. Надання медичних послуг здійснюється на загальних умовах, визначених для населення, за умови укладення декларації з сімейним лікарем.

І хоча вчені бачать складнощі створення та прийняття ефективних програм щодо медичного та оздоровчо-рекреаційного напрямку соціального захисту працівників митних органів через відсутність в Україні нормативно-правових актів, які окреслюють негативний вплив факторів роботи працівників митних органів на їх здоров'я [879, с. 133], доволі виправданою видається нам перспектива створення спеціалізованих медичних програм для митників, із фокусом на профілактику професійних захворювань та психологічну підтримку.

Свого часу, Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 травня 2000 року № 245-р «Про передачу в оренду цілісного майнового комплексу медичного реабілітаційного центру «Жемчужина» (м. Ялта)» [652] було

передано в оренду терміном на 49 років професійній спілці працівників митних органів України цілісний майновий комплекс медичного реабілітаційного центру «Жемчужина», що до окупації Криму російською федерацією, великою мірою забезпечував право посадових осіб митних органів та членів їхніх сімей на санаторно-курортне лікування.

Стаття 34 Хартії основних прав Європейського Союзу визначає, що реалізація права на соціальне забезпечення вимагає здійснення матеріального забезпечення застрахованих осіб та членів їх сімей (у деяких випадках) при настанні всіх страхових випадків за рахунок соціальних страхових фондів [796]. Розуміємо, що в умовах кризових явищ, спричинених військовою агресією та недостатності коштів Державного бюджету для забезпечення потреб усієї соціальної сфери [594, с. 78], вимога повноцінної реалізації вказаних гарантій виглядає малореалістичною, і скоріше за все може бути втілена вже у процесі післявоєнної відбудови країни.

Вагомим елементом правового регулювання є забезпечення правових гарантій, які дозволяють здійснювати повноцінне виконання соціальних прав митників. Визначення таких гарантій на законодавчому рівні дозволяє не лише забезпечити стабільність та розвиток митної служби, але й підвищити її авторитет серед громадян, сприяючи залученню кваліфікованих кадрів. Тому вважаємо доцільним підвищити роль правових гарантій у забезпеченні соціального захисту митників, встановивши їх у вигляді прямих норм законодавства без потреби в подальшій деталізації підзаконними актами, а також адаптувати соціальні гарантії до реалій воєнного часу, передбачивши додаткові заходи безпеки, компенсації і страхові виплати.

Комплексне правове регулювання соціального, медичного та житлового забезпечення митників є передумовою створення умов для стабільного виконання ними професійних обов'язків. Задоволення базових потреб митників, таких як медичне обслуговування, житло, а також належна оплата праці, є необхідними для ефективного функціонування митної служби та

забезпечення її стабільності в умовах постійних викликів, що виникають як на національному, так і на міжнародному рівнях.

У цьому підрозділі нами свідомо не окреслювався такий елемент соціального захисту як пенсійне забезпечення, оскільки на нашу думку, він потребує більш ґрунтовного дослідження в окремому підрозділі.

2.5. Особливості та проблеми пенсійного забезпечення державних службовців, які проходили службу в митних органах України

Розглядаючи доктрину соціальної безпеки державних службовців в Україні, Соколов В.М. робить слушний висновок, що гарантування належного пенсійного забезпечення для державних службовців виступає важливим фактором мотивації і привабливості цієї професійної категорії [737, с. 5].

Луцький Р.П. наполягає, що система соціального захисту державних службовців повинна бути єдиною для всіх осіб, які набули такого статусу, незалежно від організаційно-правового рівня органу, де здійснюються їхні повноваження, та обсягу і характеру компетенції на конкретній посаді [438, с. 7]. А от неспроможність держави забезпечити належний соціальний захист таким працівникам, не лише завдає їм шкоди, а й ставить під загрозу загальну ефективність і стабільність державних установ, призводить до формування зневіри суспільства в місії держави та її цінностях, що є вкрай складним питанням в умовах триваючої війни [879, с. 108].

Питання пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України є важливим аспектом і складником їх соціального захисту, воно безпосередньо впливає на мотивацію до проходження служби, стабільність кадрового складу та ефективність функціонування митної системи загалом. Відтак воно потребує адаптації до специфіки служби в митних органах з урахуванням фактору високого стресу та фізичних навантажень.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначає пенсію як щомісячну пенсійну виплату в солідарній

системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у визначених випадках [612].

У наукових публікаціях та правовій літературі поняття «пенсія» досліджується в різних аспектах та, відповідно, по-різному визначається.

В економічному словнику вказано, що пенсія (від лат. «pensio» – платіж) – це регулярні грошові виплати як форма матеріального забезпечення непрацездатних [185]. Тлумачний словник української мови визначає поняття «пенсія» як грошове забезпечення, що видається громадянам, зазвичай щомісячно, у встановлених законом випадках (похилий вік, інвалідність тощо), а також гроші, одержувані в рахунок такого забезпечення [86, с. 898].

Як форму надання матеріальних благ непрацездатним громадянам з огляду на соціальний фактор, визначає пенсію Якимів А.І. [894, с. 93]. Більш розгорнуте трактування наводять Шевчук П.І. та Берік З.А.: пенсія – це регулярна грошова виплата непрацездатним громадянам як матеріальна допомога за похилим віком, з інвалідності, за вислугу років, у разі втрати годувальника [876, с. 24].

Галушко О.І. і Шаповалова К.Г. розглядають пенсійне забезпечення як складники соціальних гарантій працівників публічної служби [105, с. 14], що надаються державним службовцям у відповідності до чинного законодавства [873, с. 94].

Враховуючи наведені теоретичні підходи та специфіку практичних аспектів соціального захисту митників, доцільно запропонувати власне визначення пенсії та пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів.

Так, на нашу думку, пенсія – це гарантована державою регулярна грошова виплата, що надається посадовим особам митних органів у зв'язку з досягненням пенсійного віку, набуттям інвалідності або вислугою років, з метою забезпечення матеріальної підтримки та компенсації втрати працездатності відповідно до норм законодавства.

Пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів варто розуміти як сукупність правових, організаційних та фінансових механізмів, що визначають порядок призначення, перерахунку та виплати пенсій посадовим особам митних органів відповідно до їхнього стажу державної служби, спеціального статусу та вимог законодавства, зокрема Митного кодексу України та Закону України «Про державну службу».

Розглядаючи пенсії як основне джерело існування, науковці наголошують на її соціальному значенні і констатують, що такі виплати мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом [306, с. 46]. За період з проведення такого дослідження минуло більше десяти років, і порядок нарахування та встановлення пенсій в нашій країні вже кілька разів змінився. І нам важливо дослідити проблематику не лише призначення, а й визначення розміру пенсійного забезпечення службовців, що проходили публічну службу в митних органах України.

Цілком послідовною видається нам позиція Прилипко С.М.: під правом громадян на пенсійне забезпечення в умовах ринкової економіки розуміє гарантовану державою можливість у разі настання соціальних страхових ризиків, закріплених у законі, щомісячно отримувати грошові кошти в розмірі, що, як правило, відображає минулий заробіток, які забезпечують гідне життя пенсіонерів, а у випадках призначення пенсій без урахування трудової діяльності – у розмірі, який відповідає певним соціальним стандартам [587, с. 47–48]. Погоджуємося з думкою, що рівень пенсій має бути відповідною проекцією коштів, які в якості заробітної плати особа (державний службовець) отримувала у працездатний період свого життя. До того ж така пропорційність має додатково враховувати спеціальні умови проходження служби (у т.ч. державної).

У зв'язку з цим, видається цікавим досвід Данії, де особливості трудового законодавства для державних службовців передбачають право на трирічний оклад, якщо були звільнені, а їх пенсійний план складається з певного додаткового плану допомоги [722, с. 35]. Це гарний приклад певних

гарантій посадовцям, до яких держава пред'являє завищені вимоги та накладає додаткові обмеження. Натомість відсутність альтернативних накопичувальних механізмів соціального захисту (зокрема, власного недержавного пенсійного фонду) українських митників ще більше ускладнює ситуацію, знижуючи мотивацію працівників залишатися в митній службі. З огляду на наведене, цілком реалістичним є ініціювання створення власного корпоративного недержавного пенсійного фонду для працівників митної служби, за прикладом Корпоративного фонду НБУ, з принципами прозорого управління, гнучкості та надійності накопичень.

Недостатній рівень соціальних гарантій, у тому числі й відсутність передбачуваного та справедливого пенсійного забезпечення, знижує привабливість служби в митних органах, що може спричинити відтік кваліфікованого персоналу та кадровий дефіцит. Невиконання державою зобов'язань перед посадовими особами митних органів у частині пенсійного забезпечення підриває авторитет державної служби загалом, що негативно впливає на формування професійної етики та службової дисципліни.

До 2016 року пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів здійснювалося у порядку, встановленому Законом України «Про державну службу» №3723-ХІІ (далі – Закон №3723). Відповідно до цього законодавства, митники, як державні службовці, мали право на спеціальну пенсію, що враховувала їхній особливий статус, рівень відповідальності та специфіку виконуваних функцій. Однак після набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі – Закон № 889), починаючи з 01.05.2016, спеціальні пенсійні гарантії для посадових осіб митних органів були скасовані. Внаслідок цього їхнє пенсійне забезпечення здійснюється на загальних засадах відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Це рішення створило значні ускладнення пенсійного забезпечення митників, хоча їхня служба передбачає виконання особливих державних функцій із високим рівнем відповідальності.

Порушення пенсійних прав змушує колишніх посадових осіб звертатися до суду для їхнього захисту. Це спричиняє додаткове навантаження на судову систему та бюджет, оскільки у разі задоволення позовів держава змушена виплачувати пенсії за рішенням суду, інколи із значною затримкою та компенсацією судових витрат. Україна, як держава, що декларує прагнення до європейських стандартів соціальної політики, має забезпечувати належний рівень пенсійного забезпечення державних службовців. Недотримання цих стандартів може стати предметом критики з боку міжнародних організацій та негативно вплинути на міжнародну репутацію країни.

Таким чином, неналежне пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів не лише порушує їхні соціальні права, а й підриває ефективність публічної служби, що потребує термінового врегулювання шляхом внесення змін до законодавства.

Реакцією на такі зміни стало дослідження С.В. Заболотної, яка зазначає, що «дестабілізуючі політичні рішення щодо пенсійного законодавства вплинули на бажання залишатися на державній службі чи вступати на неї» [271, с. 67], та обґрунтовує необхідність прийняття окремого порядку для нарахування пенсій державним службовцям. Ще ширше дивиться на питання розвитку законодавства про державну службу Западинчук О.П., який з метою подальшого реформування державної служби та вдосконалення її проходження пропонує розробити Кодекс законодавства про державну службу [277, с. 9].

Вважаємо, що скасування спеціального пенсійного статусу митників у 2016 році суттєво звузило їхні соціальні права, що суперечить принципу стабільності правового регулювання публічної служби, а перехід митників на загальну систему пенсійного страхування позбавив їх належних компенсацій за специфіку служби, зокрема за підвищені ризики, відповідальність і навантаження. Ігнорування особливостей митної служби в пенсійній політиці є системною проблемою, яка потребує переосмислення на концептуальному рівні. Чимало посадових осіб вступали на службу в митні органи з

урахуванням і тих соціальних гарантій, які передбачалися законодавством на момент їхнього призначення. Ця категорія посадовців свідомо присвятила свою кар'єру державній службі, виконуючи професійні обов'язки з очікуванням, що їхні пенсійні права будуть захищені. Проте після 2016 року ці гарантії були знівельовані, що негативно вплинуло на соціальне становище колишніх митників і викликало ряд правових колізій.

Такий підхід суперечить принципу правової визначеності, закріпленому в Конституції України та міжнародних правових актах. У випадку посадових осіб митних органів ця проблема є особливо гострою, оскільки вони протягом тривалого часу дотримувались комплексу обмежень, сплачували внески та добросовісно виконували службові обов'язки, розраховуючи на передбачені пенсійні гарантії, які згодом були скасовані.

Крім того, існує очевидна нерівність умов пенсійного забезпечення між різними категоріями службовців. У той час як певні категорії посадових осіб, зокрема судді, прокурори та працівники правоохоронних органів, продовжують користуватися спеціальними пенсійними правами, митники позбавлені такої можливості.

Ретроспективний аналіз порядку та умов пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів з 1991 року дозволяє констатувати певну непослідовність у діях уряду. Так, Митним кодексом України 1991 року службовим особам митних органів України, які мають персональні звання, був встановлений строк вислуги: для жінок – 20 років, для чоловіків – 25 років з правом виходу на пенсію жінок у 50 років, а чоловіків – у 55 років. Тобто, громадяни України, які прийшли на службу в митних органах у 90-х роках минулого століття, і яким зараз 55–65 років, внаслідок трансформацій пенсійного забезпечення, митного законодавства та законодавства про державну службу, не отримали гарантованого державою пільгового пенсійного забезпечення. Сьогодні посадовці митних органів не можуть звертатись із заявами про нарахування пенсій раніше настання загальних пенсійних вікових умов.

У зв'язку з наведеним, пропонуємо імплементувати концепцію «легітимних очікувань» для митників, які розпочали службу за умов існування спеціальної пенсійної системи, щоб забезпечити їм справедливий перехідний механізм. Тут необхідно згадати, що існує очевидна диспропорція умов пенсійного забезпечення між різними категоріями посадовців, що працювали в державних органах. Це дає можливість говорити про певну правову дискримінацію, оскільки митна служба, як і інші органи державної влади, виконує важливі функції з контролю за дотриманням законодавства та захисту економічних інтересів держави.

У нашому дослідженні не можемо не зупинитися і на проблематиці правозастосування норми статті 37 Закону №3723, відповідно до якої після 1 травня 2016 року (дати набрання чинності Законом № 889) право на пенсію державного службовця відповідно зберіглось за тими особами, які мали необхідний стаж державної служби відповідно до пунктів 10, 12 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 889-VIII, а також страховий і державний стаж, визначений частиною 9 статті 37 Закону №3723.

Так, згідно з підпунктом 1 пункту 2 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 889 право на призначення пенсій відповідно до статті 37 Закону № 3723 було збережено для:

- державних службовців, які на день набрання чинності Законом № 889 займають посади державної служби та мають не менш як 10 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державних службовців, визначених статтею 25 Закону № 3723 та актами Кабінету Міністрів України; вони мають право на призначення пенсії відповідно до статті 37 Закону № 3723 в порядку, визначеному для осіб, які мають не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців (пункт 10 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 889);

- осіб, які на день набрання чинності Законом № 889 мають не менш як 20 років стажу на посадах, віднесених до відповідних категорій посад державної служби, визначених статтею 25 Закону № 3723 та актами Кабінету

Міністрів України; за ними зберігається право на призначення пенсії відповідно до статті 37 Закону № 3723 в порядку, визначеному для осіб, які мають не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців (пункт 12 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 889) [695].

Оцінюючи механізм розвитку кадрового потенціалу державної служби в Україні Селіванов С.П. торкнувся і питань пенсійного забезпечення посадових осіб митної служби України. Він справедливо наголосив, що час служби зазначених осіб в митних органах зараховується до стажу державної служби, необхідного для призначення пенсії державного службовця [715, с. 137]. Однак, практика реалізації вказаної норми неоднозначна. Як справедливо вказує Онищук І.І., сьогодні, на жаль, приймається значна кількість нормативно-правових актів, які суперечать одне одному, а для інтеграції законодавства України в європейську правову систему «...передусім, необхідно сформулювати структуроване та скоординоване законодавство, яке відповідало би вимогам модернізованого громадянського суспільства і держави» [519, с. 22]. А от виявлення та усунення правових колізій належить до пріоритетних завдань органів влади, суспільства та сучасної юридичної науки [294, с. 12].

Сьогодні пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів регулюється статтею 588 Митного кодексу України, відповідно до якої пенсія надається в порядку та на умовах, визначених Законом України «Про державну службу». При цьому період роботи (служби) зазначених осіб (у тому числі тих, яким присвоєні спеціальні звання) в митних органах зараховується до стажу державної служби та до стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, що дає право на призначення пенсії відповідно до Закону України «Про державну службу», незалежно від місця роботи на час досягнення віку, передбаченого зазначеним Законом [481].

Однак, у правозастосуванні органами ПФУ ігноруються вказані норми спеціального законодавства і при виході на пенсію посадовим особам митних

органів встановлюється пенсія за віком на загальних підставах, як це вказано в пенсійному законодавстві. Позиція Пенсійного фонду обумовлена тією обставиною, що посадовим особам митних органів при проходженні служби присвоюються спеціальні звання, а не ранги державного службовця, як це буквально передбачено законодавством про державну службу.

Відсутність чітких правових механізмів, які б гарантували митникам право на пенсійне забезпечення з урахуванням особливостей їхньої служби, видається достатньо серйозною проблемою. Судова практика підтверджує неоднозначність правозастосування, що спричиняє численні судові спори та потребує більш чіткого врегулювання на законодавчому рівні. Окрім того, існуючі положення законодавства суперечать принципу правової визначеності, оскільки значна кількість посадових осіб митної служби вступала на службу, коли спеціальна пенсія державного службовця гарантувалася законом, а згодом ця гарантія була скасована. Така непослідовність є відхиленням від базових положень Конвенції Міжнародної організації праці «Про мінімальні норми соціального забезпечення» [649] та Європейської соціальної хартії [188], які передбачають забезпечення гідного рівня життя для осіб, що завершили проходження публічної служби.

Відсутність спеціальних пенсійних гарантій для митників створює певний кадровий ризик, знижує престиж служби в митних органах, негативно впливає на мотивацію та сприяє відтоку кваліфікованих кадрів. Це може призвести до зниження ефективності митної системи загалом, що в умовах сучасних викликів є неприпустимим. Необхідно законодавчо закріпити право посадових осіб митних органів на спеціальне пенсійне забезпечення, що враховуватиме їхній спеціальний статус, умови служби та рівень відповідальності.

Тобто, правове регулювання пенсійного забезпечення митників в Україні є фрагментарним і суперечливим, що створює невизначеність щодо стажу служби та права на пенсію. І тут не можна не погодитися з Галушко О.І., який акцентує увагу, що недосконалість законодавчого понятійного апарату у

сфері соціального забезпечення створює передумови для корупційних зловживань у сфері соціальних виплат [105, с. 15]. А з іншого боку, недосконалість та неоднозначність чинного законодавства змушують працівників митниці шукати форми захисту свого права на соціальний захист. Науковці виділяють три основні форми такого захисту: самозахист, адміністративний захист та судовий захист, кожна з яких має власні правові підстави, специфіку реалізації та обмеження щодо застосування [873]. Враховуючи, що на момент відмови в нарахуванні пенсії державного службовця працівники митниці вже завершили проходження публічної служби, найбільш ефективною формою захисту є звернення до суду. Такий крайній засіб захисту є прямим наслідком порушення принципу стабільності та легітимних очікувань у сфері пенсійного забезпечення працівників митної служби, що є для нас предметом потенційних правових ініціатив.

До сфери нашого дослідження належить визначення кола правових питань, що виникають у процесі реалізації права посадових осіб митниці на соціальний захист, і насамперед пенсійне забезпечення. Для цього видається необхідним з'ясувати, які проблеми стають предметом судових спорів, і відповідно, реалізація яких норм не забезпечена механізмами непримусового їх дотримання.

Аналіз більше 200 судових рішень, ухвалених адміністративними судами України протягом 2019–2025 років (Додаток В), дозволяє виявити типові проблеми, що виникають у справах щодо призначення пенсій державних службовців або переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням митного стажу колишнім працівникам митних органів. Кожний спір носить індивідуальний характер та відбиває конкретні обставини, має власний набір документів та підходів до врегулювання конфлікту: оскаржуються дії та бездіяльність органів ПФУ; відмови в призначенні пенсій; неврахування довідок, що видаються митницями; незарахування митного стажу до державного; невизнання спеціальних звань тощо. Систематизація вказаного обсягу судових спорів ускладнене й

неоднорідністю підходів Пенсійного фонду України при формулюванні відмов на заяви таких осіб, а також відсутністю уніфікованого механізму підтвердження відповідного стажу державної служби. Так, у переважній більшості випадків позиція територіальних органів ПФУ виглядає так:

- немає необхідного стажу держслужби через виключення митного стажу [202],
- немає підстав для переведення через невідповідність посадового стажу вимогам Закону України «Про державну службу» [191],
- немає правових підстав для переведення на інший вид пенсії та сумнів у відповідності поданих довідок [192],
- наявне спеціального звання, що виключає державну службу в розумінні Закону № 889 [193],
- митна служба не підпадає під дію ст. 25 Закону «Про державну службу», оскільки працівникам митниці присвоюються спеціальні звання [194],
- немає зв'язку між посадою в митниці й категорією держслужби [195],
- стаж у митниці зі званнями не враховується до держслужбового [196],
- робота в органах митного контролю в період наявності спецзвань не вважається державною службою [197],
- посада не класифікується як державна служба, довідки не відповідають встановленому порядку їх видачі [198],
- спецзвання виключають можливість врахування стажу для держслужби [199],
- Закон «Про державну службу» не поширюється на працівників митниці, тож підстав для пенсії немає [200],
- період служби в митниці не може бути зарахований до стажу держслужби [201] та т.ін.

Досліджені судові рішення дозволяють навести ще півсотні варіантів відмов, які надавались посадовим особам митних органів при зверненні до органів ПФУ за оформленням (переоформленням) пенсії державного службовця, однак всі вони зводяться до двох найпоширеніших аргументів: 1) посади в митних органах не відносяться до посад державної служби; 2) присвоєння спеціальних звань митної служби, а не рангів держслужбовців, виключає віднесення митників до державних службовців.

З позиції автора, основна проблема – це недостатня правова визначеність статусу служби в митних органах як державної служби в законодавстві про державну службу та пенсійному законодавстві. Через це у практиці формується хибна думка, що не прирівнюються до державної служби посади в митниці, зокрема ті, що передбачали присвоєння спеціальних звань. Пенсійний фонд, як правило, виходить із формального тлумачення, зазначаючи, що такі посади не є державною службою, якщо не супроводжувались присвоєнням рангу відповідно до законодавства, чинного на 01.05.2016. Натомість суди в багатьох випадках застосовують функціональний підхід, акцентуючи на виконанні владних управлінських функцій, бюджетному фінансуванні, підпорядкуванні центральним органам виконавчої влади. До прикладу, Волинський ОАС у справі № 140/34640/23 з оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за стажем у митниці, попри позицію відповідача, який виключив митний стаж з періоду державної служби, задовольнив позов, визнавши за можливе врахування служби в митних органах відповідно до Порядку обчислення стажу державної служби. Прикметно, що суд системно витлумачив поняття державної служби, врахувавши функціональну природу обов'язків митників [202]. Львівський ОАС у справі № 380/27762/23 з оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за наявності понад 20 років стажу, попри аргументацію відповідача, що у особи відсутні 10 або 20 років стажу на класифікованих держслужбових посадах через формальне тлумачення посад в митних органах без урахування фактичного змісту роботи, задовольнив позов – визнав, що

довідки і трудова книжка підтверджують стаж, необхідний для пенсії за ст. 37 ЗУ «Про державну службу». При цьому судом враховано функціональну приналежність посад та практику Верховного Суду щодо підтвердження держслужби [203]. Так само, Сумський ОАС у справі № 480/5834/24 щодо визнання стажу держслужби в митниці при переході з пенсії за віком, визнав дії органу ПФУ по відмові через не зарахування митного стажу, задовольнив позов, дії відповідача визнані протиправними, оскільки посади в митниці мають держслужбові ознаки. Суд визнав за можливе тлумачити стаж у митниці як держслужбу з урахуванням функціонального навантаження [204]. Одеський ОАС у справі № 420/24878/24 з оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця через невизнання посади в митниці державною, – визнав стаж у митниці держслужбовим, врахував практику ВС. (Посилаючись на правову позицію Верховного Суду у постанові від 19.12.2023 по справі № 600/947/23-а, та Великої Палати Верховного Суду у постанові від 13.02.2019 у справі № 822/524/18), та підкреслив, що характер виконуваних функцій важливіший за формальну назву посади [205].

Іншою поширеною підставою відмов є відсутність у працівника митниці встановленого рангу державного службовця. Проте практика Верховного Суду засвідчує, що наявність рангу не є єдиним критерієм, якщо інші ознаки державної служби присутні (функції, фінансування, режим роботи). Так, Полтавський ОАС у справі № 440/1252/20 про переведення на пенсію держслужбовця на підставі багаторічної служби в митниці, попри позицію відповідача, що у частині періодів не підтверджено присвоєння рангу (а натомість є спеціальні звання), підтвердив 26 років держслужби в митних органах і протиправність відмови. Суд послався на положення законів про державну службу 1993 і 2015 років та довідки митниці [206]. Житомирський ОАС у справі № 240/17932/24 щодо оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці через відсутність рангу та офіційного статусу держслужбовця, визнав службу в митниці державною службою з урахуванням функцій і спеціального звання [207].

Миколаївський ОАС у справі № 400/12146/24 про оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця через нібито відсутність рангу визнав дії відповідача неправомірними – стаж у митниці має бути врахований. До того ж, судом було досліджено питання спеціальних звань і їх співвідношення з держслужбою [208]. Рівненський ОАС у справі № 460/7171/23 про оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці, яка базувалась на відсутності рангу держслужбовця, оскільки позивачу присвоювались спецзвання, визнав відмову протиправною та зобов'язав перевести позивача на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок і повного стажу. Прикметно, що в цій справі суд обґрунтував рішення положеннями Митного кодексу України щодо зарахування стажу служби в митниці до держслужби [209].

Трапляються в судовій практиці і непоодинокі випадки технічних або формальних помилок у довідках про проходження служби, які ставали підставами для відмови. У низці випадків суди відмовляли в задоволенні позовів через неналежне оформлення довідок про проходження служби: відсутність грифу, підписів, посилянь на правові акти, відсутність класифікації посади тощо. Органи ПФУ, спираючись на Порядок призначення пенсій деяким категоріям осіб та Порядок обчислення стажу державної служби, формально відкидають такі довідки, не досліджуючи фактичний зміст виконуваних посадових обов'язків. Так, Волинський ОАС у справі № 140/1902/25 підтримав позицію відповідача через те, що довідка про зарплату не відповідає Порядку № 622, оновлена редакція якого посилює формальні вимоги [210]. Проте, є і позитивна для працівників митниці практика: Дніпропетровський ОАС у справі № 160/2308/24 визнав неправомірною відмову за формальними підставами в переведенні на пенсію держслужбовця (у т.ч. через дату видачі довідки про заробітну плату). Одночасно суд спростував аргументи ПФУ про недійсність стажу через спеціальні звання, наголосивши на обсязі функцій, що виконувалися [211]. Донецький ОАС у справі № 200/2661/24 про оскарження відмови у

переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням нових довідок, виданих на думку ПФУ з порушенням, оскільки вказана в довідці надбавка за вислугу перевищує дозволений 30%, визнав таку відмову необґрунтованою [212].

Певний відсоток спорів виникає і через втрату правонаступництва в системі митних органів внаслідок їх частих і безсистемних реформ (Державна митна служба України – Міністерство доходів і зборів – Державна фіскальна служба України – знову поділ на митну і податкову служби з передачею її функцій новим структурам (БЕБ, Державна митна служба тощо) – зміна організації діяльності митних органів у формат однієї юридичної особи, що створило прогалини в реорганізації. Новостворені органи подекуди відмовляють у видачі довідок, посиляючись на відсутність повноважень, чим фактично перешкоджає реалізації права митників на пенсію держслужбовця. До прикладу, Волинський ОАС у справі № 140/35178/23 щодо скасування відмови комісії з реорганізації ДФС у наданні оновленої довідки про грошове забезпечення для перерахунку пенсії колишньому працівнику через відсутність, на думку відповідача, у органу, який перебуває в стадії реорганізації, повноважень видавати такі довідки, задовольнив позов і визнав обов'язок правонаступника надати довідку. Судом була врахована постанова Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 № 1200 «Про утворення Державної податкової служби України та Державної митної служби України» № 1200 та наявність безперервності зобов'язань державного органу [213].

В окремих випадках орган ПФУ відмовляє у перерахунку пенсій після подання нових довідок, якщо нові або уточнюючі довідки сформовані після первинного призначення пенсії, посиляючись на завершеність пенсійної справи. При цьому суди у своїх рішеннях підкреслюють відсутність строку давності для подання уточнюючих документів.

Вивчена нами судова практика в окресленій категорії спорів засвідчує неоднозначність застосування правових норм, зокрема щодо зарахування служби в митних органах до державного стажу для пенсійних виплат, та ілюструє, що останнім часом формується позитивна тенденція, коли більшість

таких справ вирішується на користь колишніх працівників митних органів: 52% – повністю позитивні рішення, ще 4% – це частково задоволені позови. На користь органів ПФУ вирішено приблизно 44% спорів. Позитивні рішення судів переважно ґрунтувались на: системному тлумаченні терміну «державна служба»; визнанні пріоритету фактичного змісту службових обов'язків над формальним статусом; застосуванні правових позицій Верховного Суду щодо права вибору виду пенсії; відсутності строку давності для подання уточнюючих довідок.

Попри наявність сформованої позитивної практики, органи ПФУ і надалі продовжують відмовляти колишнім посадовцям митних органів у їх законних вимогах щодо призначення (перерахунку) пенсій. Отже, сьогодні практика судів по визнанню незаконними та скасуванні відмов органів ПФУ залишається чи не ключовим чинником у реалізації права на пенсію державного службовця колишніми посадовими особами митних органів.

Для уникнення зайвих бюрократичних перепон, на наш погляд, доцільно підвищити рівень правової визначеності щодо обчислення стажу служби та умов пенсійних виплат для митників, з урахуванням особливостей їхньої роботи в зоні ризику, пропонуємо запровадити змішану модель пенсійного забезпечення для митників (базову державну пенсію у поєднанні з накопичувальною складовою через недержавні пенсійні фонди), для чого розробити сучасну модель пенсійного забезпечення працівників митної служби.

З метою уніфікації підходів до встановлення та перерахунку пенсій митним службовцям закріпити в Законах України «Про державну службу» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» прирівнювання посад в органах митниці до держслужби за функціональними критеріями; оновити Порядок призначення пенсій деяким категоріям осіб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 р. № 622 та Порядок обчислення стажу державної служби, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 229, з урахуванням

реформ держслужби, практики Верховного Суду, необхідності врегулювання правонаступництва щодо зобов'язань з надання довідок для пенсії, вдосконалення форми довідки, що буде враховувати зміни у структурі органів. Доречним рахуємо і включення до професійного навчання працівників ПФУ та органів, що видають довідки, системного вивчення судової практики.

Висновки до розділу 2

Правовий статус посадових осіб митних органів є складною юридичною категорією, що визначає їхні права, обов'язки, компетенцію та гарантії державного захисту. Правовий статус посадових осіб митних органів має динамічну природу: він не є сталим чи формально-статичним, а розвивається під впливом інституційних, функціональних і особистісних чинників. Його ефективне юридичне впорядкування сприятиме підвищенню рівня управління митною справою, адаптації системи митної служби до сучасних викликів та інтеграції України до європейського правового простору. Визначальним у правовому статусі посадової особи є зайняття посади в митному органі, оскільки саме через штатний розпис, посадову інструкцію та профіль посади закріплюється її функціональне навантаження та рівень відповідальності.

Проведений аналіз термінології дозволив обґрунтувати, що паралельне використання понять «службова особа митних органів» і «посадова особа митних органів», а тим більше уведення терміну «працівник митного органу» є недоцільним, таким що створює потенційні колізії у правозастосуванні. Для забезпечення правової визначеності запропоновано уніфікувати термінологію в нормативно-правових актах шляхом закріплення єдиного поняття «посадова особа митного органу».

Сформовано авторське визначення: посадова особа митного органу – це особа, яка на постійній або тимчасовій основі обіймає посаду в системі митних органів України, наділена державою правом виконання функцій держави: управлінських, контрольних, дозвільних та розпорядчих у межах компетенції,

має публічно-правовий статус, спеціальні службові повноваження і несе підвищену юридичну відповідальність за їх реалізацію. Така особа забезпечує виконання завдань та функцій митної справи, діє в інтересах держави, реалізує владні повноваження у сфері зовнішньоекономічної політики та митного регулювання, і виступає уповноваженим представником органу влади у відносинах з громадянами, підприємствами, іншими державними органами.

Повноваження посадових осіб митних органів мають комплексний характер і впливають із компетенції митної служби загалом. Вони є невід'ємною складовою правового статусу посадової особи, визначаючи її роль у забезпеченні законності, реалізації завдань митних органів та виконанні міжнародних зобов'язань України у сфері митної справи. Враховуючи це, необхідна формалізація правоохоронної функції митних органів, адже їх діяльність фактично має правоохоронний характер, що підтверджується завданнями, пов'язаними із запобіганням порушенню митних правил, боротьбою з контрабандою та захистом економічних інтересів держави. Внесення змін до митного та кримінально-процесуального законодавства для закріплення правоохоронного характеру діяльності митних органів сприятиме посиленню їх інституційної спроможності.

Відсутність рангів державних службовців у посадових осіб митних органів компенсується системою спеціальних звань. Спеціальні звання повинні відігравати важливу роль не лише як умовне позначення ієрархії, а переважно як механізм стимулювання професійного росту, оцінки рівня компетентності та підвищення відповідальності посадових осіб. Тому система спеціальних звань потребує удосконалення з огляду на рівень кваліфікації, стаж служби та оцінку професійної компетентності, щоб функціонувати не як формальний інструмент, а як реальний засіб регулювання, що сприятиме підвищенню професіоналізму та ефективності.

Сформовано власний висновок, що правовий статус посадової особи митного органу є комплексною категорією, юридично закріпленим та гарантованим комплексом прав, обов'язків, відповідальності й дозволеної

поведінки, який визначає її місце в системі публічної служби, функціональне призначення та характер взаємодії з іншими суб'єктами правовідносин у межах здійснення митної справи. Такий статус відображає не лише належність до системи державної служби, а й специфіку організаційно-правового устрою митних органів, зумовлену особливостями їх завдань і функцій.

Наповнення правового статусу конкретним змістом відбувається через категорії повноваження та компетенція, які є визначальними для розуміння меж і способів реалізації юридично значущої поведінки посадової особи. З урахуванням теоретико-правових підходів та особливостей правового статусу посадових осіб митних органів, пропонується розмежування категорій «компетенція» і «повноваження». Компетенція посадової особи митного органу – це юридично закріплене коло завдань, функцій, прав і обов'язків, визначених відповідно до мети, структури та функціонального призначення державного органу, у якому така особа проходить службу. Вона є інтегральною характеристикою правового статусу, що визначає межі правомірної службової поведінки та відображає як організаційно-правову природу митного органу, так і місце конкретної особи в ієрархії публічної служби. Компетенція відображає потенційну, інституційну спроможність діяти у визначеній сфері, тоді як повноваження – це безпосередні, юридично визначені дії, які така особа уповноважена або зобов'язана здійснювати. Повноваження не існують ізольовано від компетенції, натомість перебувають у її функціональному полі, будучи правовим інструментом реалізації змісту статусу державного службовця в межах конкретної управлінської діяльності. Відтак повноваження є реалізаційною формою компетенції, її «практичним втіленням», що набуває змістовного наповнення залежно від змісту посади, функцій та сфери діяльності органу.

Система прав і обов'язків посадових осіб митних органів має комплексну нормативну основу, оскільки формується не одним актом, а цілою сукупністю джерел різної юридичної сили та галузевої приналежності, тому при її дослідженні поєднувались три рівні – загальноправовий (конституційні

та загальногромадянські права й обов'язки), загальнослужбовий (базується на належності до державної служби) та спеціальний (обумовлений специфікою митної справи і закріплений в митному законодавстві, підзаконних актах, посадових інструкціях і профілях посад).

У структурі обов'язків виділено шість взаємопов'язаних блоків: загальнослужбові (конституційні та етичні), організаційно-службові, владно-процесуальні (оперативно-службові), антикорупційні та комплаєнс-обов'язки, обов'язки щодо захисту прав і законних інтересів учасників митних правовідносин, а також спеціальні обов'язки в умовах воєнного стану та особливих режимів.

Права службовців також мають багаторівневу структуру: виділено чотири групи прав – загальногромадянські, загальнослужбові, посадові та індивідуальні (особисті). Запропонована чотирирівнева модель дозволила систематизувати права посадових осіб митних органів, показати внутрішні зв'язки між ними й вивести аналіз за межі простого переліку правомочностей.

Встановлено, що правовому статусу посадових осіб митних органів притаманна «асиметричність»: обсяг і деталізація обов'язків традиційно переважають над закріпленням прав і гарантій. Наголошено, що для сучасної моделі публічної служби, особливо в контексті євроінтеграційних процесів, надмірна асиметрія між правами й обов'язками є проблемною, оскільки вона: знижує привабливість служби в митних органах для кваліфікованих кадрів; підвищує ризик формування «оборонної» поведінки службовця; стимулює формальне виконання процедур замість орієнтації на результат і публічний інтерес; послаблює внутрішню професійну суб'єктність митника. Для збалансування правового статусу необхідне посилення правового захисту, реальне забезпечення прав працівника з тим, щоб кожному суттєвому обов'язку відповідала певна гарантія чи право, яке запобігає зловживанням з боку державного органу та забезпечує можливість службовця діяти впевнено, в рамках закону й професійних стандартів.

Для вдосконалення механізмів реалізації та захисту прав митників потребують розвитку процедури адміністративного оскарження, вдосконалення гарантій від неправомірного втручання в діяльність, захисту честі та гідності. З метою посилення гарантій правового та соціального захисту посадових осіб митних органів запропоновано зміни та доповнення до статей 580-584 Митного кодексу України, що стосуються: охорони життя та майна, страхування життя та здоров'я, надання службового житла; забезпечення проведення медичних оглядів та психологічної оцінки; унормування застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї (у випадках, коли такі повноваження передбачені), а також права на захист у разі правомірного застосування сили та відповідальності у разі перевищення повноважень.

Аналіз сучасних проблем відповідальності посадових осіб митних органів за неправомірні дії та бездіяльність вказує на необхідність вдосконалення правового регулювання окремих питань. Правове забезпечення питань відповідальності посадових осіб митних органів є багатокомпонентним та охоплює кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, та матеріальну відповідальність.

Визначені законодавством про державну службу дисциплінарні проступки є загальними по відношенню до осіб, які виконують функції держави, але не повною мірою враховують специфіку діяльності митного відомства, особливості здійснення митної справи та організації публічної служби в митних органах. Вказане вимагає запровадження окремого нормативного акта, який би серед інших питань унормував й окремі види дисциплінарних проступків для працівників митних органів.

Комплексним вирішенням питання не лише щодо вдосконалення дисциплінарної відповідальності, а й проходження публічної служби в митних органах може стати Закон України «Про митну службу України». Чинний Митний кодекс України поряд з нормами, що регулюють безпосереднє здійснення митної справи, включає ряд позицій з питань організаційного,

кадрового, майнового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення митних органів, унормовує взаємовідносини митних органів з іншими органами державної влади та місцевого самоврядування, суб'єктами підприємницької діяльності, професійну освіту та науково-дослідну діяльність, правовий та соціальний захист працівників митних органів, та ще низку питань, що не мають відношення до митної справи.

Пропонується виключити ці позиції з Митного кодексу України як невластиві для такого роду документу, а на основі виокремлених норм сформулювати проєкт нового закону. Для юридичного впорядкування питань відповідальності посадових осіб митних органів в проєкті передбачити види заохочень та стягнень, перелік проступків, порядок застосування стягнень, порядок оскарження рішень про застосування стягнень та інші питання, що стосуються проходження служби в митних органах. Вказане дозволить посилити зв'язок між відповідальністю митників і міжнародними зобов'язаннями України, враховуючи рекомендації ВМО та стандарти ЄС у сфері доброчесності митної служби. Впровадження такого підходу не лише вдосконалисть систему відповідальності, але й підвищить рівень нормопроектувальної техніки митного законодавства, що є надзвичайно важливим для євроінтеграційних перспектив України.

Наявність чіткої системи правового та організаційного впливу на посадових осіб за прийняття неправомірних рішень та інші порушення службової дисципліни не лише зменшує ризики корупції, а й підвищує довіру громадськості до митних органів. Існуюча сьогодні правова регламентація дисциплінарної відповідальності не повною мірою врегульовує деякі практичні аспекти: не деталізує окремі склади проступків, їх фактичний зміст, не визначає форми вини, містить прогалини в процедурах застосування стягнень тощо. Детальне впорядкування вказаних питань сформує однозначність у підходах до дисциплінарної практики органів публічної служби, та створить для персоналу гарантії від дискреції та свавілля керівників.

Під час відсторонення державного службовця від виконання обов'язків за посадою на час дисциплінарного провадження він зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку. Час відсторонення оплачується лише у разі закриття дисциплінарного провадження без притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Позбавлення посадової особи засобів до існування на період дисциплінарного провадження, яке може тривати до двох місяців, видається надмірно обтяжливим. Запропоновано розглянути варіант виплати на період відсторонення базових складових заробітної плати (оклад, надбавки за звання та вислугу років), що ж стосується отримання преміальних виплат та різного роду надбавок, то особа втрачає право на їх нарахування оскільки фактично не виконує обов'язки за посадою.

Враховуючи, що спеціальні звання мають стати реальним інструментом для оцінки професійної компетентності, рівня кваліфікації, досвіду та внеску кожного працівника у виконання завдань митної служби, запропоновано розширити варіативність дисциплінарних стягнень для посадових осіб митних органів та відносити застосування таких стягнень як затримання присвоєння чергового спеціального звання та пониження у спеціальному званні.

Механізм відповідальності посадових осіб митних органів за неправомірні рішення потребує вдосконалення, у тому числі шляхом моніторингу кожного випадку скасування судами рішень митних органів або визнання певних дій (або бездіяльності) протиправними. Метою такої перевірки має бути встановлення наявності або відсутності порушень та вини в діях особи, що прийняла таке рішення (вчинила дії), для визначення виду відповідальності (дисциплінарна або кримінальна).

Фактично відсутнє, у тому числі й відомче, унормування процедури регресу до посадових осіб, які завдали шкоди своїми діями: у разі відшкодування державою шкоди, завданої посадовою особою митних органів, немає чіткого механізму повернення витрат за рахунок винної особи.

Загальний порядок відшкодування шкоди, потребує вдосконалення, для чого запропоновані зміни до статті 82 Закону України «Про державну службу».

Соціальне забезпечення є невід'ємною частиною правового статусу посадових осіб митних органів, яка істотно впливає на їхню професійну мотивацію та ефективність роботи. Враховуючи роль митних органів у захисті митної безпеки, що передбачає високі вимоги до професіоналізму та морально-психологічної стійкості їхніх співробітників, система соціального забезпечення посадових осіб митних органів розглядається як інструмент підтримки їхньої професійної діяльності та мотивації до ефективного виконання службових обов'язків. Забезпечення гідних умов праці, розвитку кар'єри та соціальних гарантій для митників сприятиме зміцненню митної служби, поліпшенню її іміджу та залученню кваліфікованих кадрів, що своєю чергою позитивно впливатиме на загальний стан захищеності митних інтересів держави.

Комплексний аналіз проблем соціального забезпечення посадових осіб митних органів України, зокрема житлового, медичного, пенсійного і грошового забезпечення, дозволив виявити прогалини у їх правовому регулюванні, які істотно ускладнюють реалізацію соціальних прав митників.

У контексті соціального захисту питання належної оплати праці є однією з основних складових професійної мотивації митників. Відсутність конкурентоспроможної заробітної плати прогнозовано зумовлює зниження ефективності праці, погіршення морального клімату в колективі та збільшення ризику корупційних проявів. Робота в умовах підвищених ризиків та психоемоційного навантаження потребує гідної компенсації.

Одним із нововведень у регулюванні оплати праці митників стала класифікація посад, проведена у 2025 році на основі митних компетенцій, як складова концепції реформування системи оплати праці державних службовців. З травня 2025 року набрали чинності: каталог типових посад посадових осіб митних органів; алгоритм формування груп митних компетенцій для типових посад посадових осіб митних органів; схему

посадових окладів посадових осіб митних органів; розмір надбавок за спеціальне звання; Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів. У митних органах було проведено ряд організаційних заходів щодо переведення посадових осіб на роботу в нових умовах, проте ґрунтовний аналіз позитивних і негативних впливів доцільно буде провести не раніше ніж через рік після їх впровадження. Зауважено, що припинення з 2013 року виплат надбавок за володіння іноземними мовами, за науковий ступінь або почесні звання знижує мотивацію персоналу до саморозвитку, не заохочує до наукових досліджень та не дозволяє керівнику фінансово стимулювати такого працівника. Запропоновано кілька шляхів доповнення переліку надбавок, що можуть встановлюватись посадовим особам митних органів, надбавками за науковий ступінь або почесне звання.

Правове регулювання соціального, медичного та житлового забезпечення посадових осіб митних органів є необхідним фактором для забезпечення стабільності та ефективності функціонування митної служби України, проте носить скоріше декларативний характер.

Житлове забезпечення митників потребує оновлення, оскільки старі нормативні акти (1988 р.) не тільки не відповідають сучасним умовам та організаційній структурі митних органів, а й фактично не реалізуються більше 15 років. Пропонується впровадження нових механізмів надання службового житла, відповідно до нинішніх вимог, у тому числі внесення змін до Переліку категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення із актуалізацією посад відповідно до діючої структури і штатних розписів, а також затвердження відомчого Положення про порядок надання службових жилих приміщень в митних органах, яке б враховувало сучасні потреби мобільності та розподіл навантаження на територіальні органи Держмитслужби.

Так само недостатньо врегульованим є медичне обслуговування митників. Робота митників в умовах підвищеного ризику для здоров'я та

життя вимагає додаткових гарантій, орієнтованих на специфіку їхньої діяльності, а не лише формального права на безоплатне медичне обслуговування у державних та комунальних закладах охорони здоров'я та проходження медичних оглядів. Через відсутність власних закладів охорони здоров'я, надання медичних послуг здійснюється на загальних умовах, визначених для населення. Відтак доволі виправданою видається перспектива створення спеціалізованих медичних програм для митників, із фокусом на профілактику професійних захворювань та психологічну підтримку. Для реалізації пропозицій щодо вдосконалення житлового та медичного забезпечення посадових осіб митних органів запропоновані доповнення до статей 586 та 587 Митного кодексу України.

Пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів визначено, як сукупність правових, організаційних та фінансових механізмів, що визначають порядок призначення, перерахунку та виплати пенсій посадовим особам митних органів відповідно до їхнього стажу державної служби, спеціального статусу та вимог законодавства, зокрема Митного кодексу України та Закону України «Про державну службу». Пенсія посадових осіб митних органів – це гарантована державою регулярна грошова виплата, що надається таким особам у зв'язку з досягненням пенсійного віку, набуттям інвалідності або вислугою років, з метою забезпечення матеріальної підтримки та компенсації втрати працездатності відповідно до норм законодавства.

У результаті комплексного аналізу еволюції нормативно-правового регулювання пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України (до і після реформування 2016 року) виявлено системні правові колізії між нормами Митного кодексу України, Закону «Про державну службу» і Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». До 2016 року пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів здійснювалося у порядку, встановленому для державних службовців, з урахуванням особливого статусу, рівня відповідальності та специфіки виконуваних

функцій. Пізніше спеціальні пенсійні гарантії для посадових осіб митних органів були скасовані, а їх пенсійне забезпечення відбувається на загальних засадах.

Фактичне звуження соціальних прав суперечить принципу стабільності правового регулювання публічної служби, а ігнорування особливостей митної служби в пенсійній політиці є системною проблемою. Знівелювання гарантій для тисяч посадовців, що свідомо присвятили себе професії митника з урахуванням умов, які передбачались на момент призначення (30 і більше років тому) та упевненістю що їхні пенсійні права будуть захищені, негативно вплинуло на соціальне становище колишніх митників і викликало ряд правових колізій. Такий підхід суперечить принципу правової визначеності, закріпленому в Конституції України та міжнародних правових актах та концепції «легітимних очікувань».

Правове регулювання пенсійного забезпечення митників в Україні є фрагментарним і суперечливим, що створює невизначеність щодо стажу служби та права на пенсію. Недосконалість та неоднозначність чинного законодавства змушують колишніх працівників митниці шукати форми захисту свого права на соціальний захист, і насамперед, звертатися до суду, що додатково навантажує судову систему, знижує мотивацію і підриває авторитет державної служби загалом.

Аналіз більше двохсот судових рішень, ухвалених адміністративними судами України упродовж 2019–2025 років, дозволив систематизувати основні категорії спорів, виявити неоднозначність застосування правових норм, зокрема щодо зарахування служби в митних органах до державного стажу для пенсійних виплат, та ілюструє, що останнім часом формується позитивна тенденція, коли більшість таких справ вирішується на користь колишніх працівників митних органів.

Для уникнення зайвих бюрократичних перепон та підвищення рівня правової визначеності щодо обчислення стажу служби та умов пенсійних виплат для митників, запропоновано запровадити змішану модель пенсійного

забезпечення (базову державну пенсію у поєднанні з накопичувальною складовою через недержавні пенсійні фонди), для чого розробити сучасну модель пенсійного забезпечення працівників митної служби.

РОЗДІЛ 3. ВСТУП НА СЛУЖБУ В МИТНИХ ОРГАНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Кадрова політика митної служби

Законодавче регулювання та організаційне забезпечення вступу на службу в митних органах ми розглянемо через призму кадрової політики митної служби. При цьому ми поділяємо позицію дослідників щодо позитивних змін у публічній адміністрації, та висновком про те, що людина є головним ресурсом державної служби [187, с. 175], кадри є вирішальною ланкою в організації суспільства [99, с. 8; 112], а державне управління починається з людей [522, с. 332]. Це підтверджують і зарубіжні дослідники [937; 940; 958; 967], які давно дійшли висновку, що у центрі сучасних теорій є людина.

Суспільні та політичні події останнього десятиліття спричинили безпрецедентні виклики для функціонування всієї системи публічного управління, зокрема і її ключового елементу – інституту публічної служби. Запровадження правового режиму воєнного стану, як особливої конституційної форми реагування на зовнішню загрозу, призвело до глибокої трансформації правового, організаційного й інституційного ландшафту публічної влади в Україні. З огляду на такі умови, вважаємо необхідним дослідити специфіку правового регулювання публічної служби в митних органах – інституціях, які поєднують функції безпеки, економіки та міжнародної співпраці. Безперечно, людський фактор відіграє важливу роль у митній безпеці, що потребує ефективної кадрової політики та професійної підготовки митних службовців [106, с. 93].

У період 2022–2025 років Державна митна служба України зазнала не лише суттєвого організаційного тиску, але й потребувала нормативної адаптації до нових реалій: воєнні дії, переміщення гуманітарної допомоги, ризики зловживань при митному оформленні, нові форми співпраці на

національному рівні та з міжнародними партнерами. Усе це актуалізувало потребу в цілісному осмисленні викликів, з якими стикається публічна служба в митних органах. З цього ракурсу митні органи постають не лише як фінансовий інструмент держави, що адмініструє до половини дохідної частини бюджету країни, а як органи, що змушені адаптуватись до багатовимірних ризиків – безпекових, економічних, репутаційних і нормативних, оскільки фактично функціонують у режимі «надзвичайної» публічної служби, що вимагає нових підходів до правового регулювання, управління персоналом і визначення їх функціонального статусу в системі публічної влади.

Формування та реалізація кадрової політики в митних органах служить однією з головних передумов, що забезпечують виконання завдань, покладених на митну службу державою [561]. Робота з кадрами Держмитслужби – це довготривалий та широкий процес, який передбачає етапи відбору до органів та підрозділів відомства, проходження служби та її припинення [355].

Звертаючись до офіційних даних, зазначимо, що штатна чисельність митних органів у 2025 році становить 3,67% від загальної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади [161]. Загальна тенденція до скорочення державного апарату торкнулась і Держмитслужби. Якщо період 2020–2022 років можна охарактеризувати, як відносно стабільний – чисельність персоналу становила 10 737 осіб, то в наступні роки вона поступово зменшується: 2023 рік – 10 507 осіб (-2,1% порівняно з 2022); 2024 рік – 9 931 осіб (-5,5% порівняно з 2023, -7,5% порівняно з 2021. Фактично за три роки кількість штатних посад у митницях скоротилася на 806 осіб, що свідчить про певне реформування та оптимізацію кадрового складу.

Аналіз даних Звіту Держмитслужби про кількісний та якісний склад державних службовців за 2023–2024 роки, наданих на наш запит Національним агентством України з питань державної служби щодо територіальних органів Держмитслужби, дозволяє відзначити незначне

збільшення загальної штатної чисельності посад категорії «Б» (з 1954 до 1979), при цьому кількість посад категорії «В» зменшилась (з 8514 до 7947). Фактична кількість працюючих державних службовців зменшилася в обох категоріях: у категорії «Б» з 1642 до 1532 осіб (-6,7%), у категорії «В» з 7175 до 6917 осіб (-3,6%). Це може бути наслідком як природної кадрової плинності, так і впливу воєнного стану, що спричинило кадрові втрати через мобілізацію, міграцію та зміну професійної орієнтації державних службовців.

Одним із показників ефективності кадрової політики є динаміка вакантних посад. У 2024 році кількість незаповнених посад категорії «Б» в митних органах суттєво зросла – з 311 до 481 вакансії (+54,6%), що може свідчити про труднощі із залученням нових кадрів або затримки в процедурі добору. Натомість кількість вакансій категорії «В» зменшилася з 1107 до 971 (-12,3%).

Лише за рік на 37,5% зросла кількість службовців, які отримали інвалідність внаслідок війни – з 16 до 22 осіб, що спонукає до розробки спеціальних програм реабілітації та адаптації таких осіб у державній службі. Поступове повернення мобілізованих осіб до служби збільшує кількість ветеранів війни серед працюючих держслужбовців, що актуалізує розробку адаптаційних механізмів для колишніх військовослужбовців, зокрема програм психологічної підтримки та фахового розвитку.

Число осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, дещо скоротилося: загальна кількість – з 319 до 280 осіб (-12,2%), серед чоловіків – з 20 до 18 осіб (-10%). Така тенденція може бути зумовлена змінами у демографічному складі працівників або економічними факторами, які змушують держслужбовців скорочувати термін перебування у відпустці та повертатися до роботи.

На початок 2025 року в територіальних органах Держмитслужби розподіл посадових осіб категорії «В» виглядав наступним чином: головні державні інспектори – 4717 осіб (найбільша група); старші державні інспектори – 1106 осіб; державні інспектори – 1201 осіб. Розподіл персоналу

за віковими групами цієї категорії: до 27 років – 616 осіб (6,5%); 28–34 роки – 961 осіб (10,2%); 35–45 років – 2503 осіб (26,5%); 46–54 роки – 2292 осіб (24,2%); 55–59 років – 1278 осіб (13,5%); 60 і більше років – 831 осіб (8,8%).

Найбільша частка працівників припадає на вікову групу 35–54 років (50,7%), що дозволяє констатувати наявність професійного досвіду у основної частини персоналу. Водночас, відносно незначна частка (16,7%) молодих кадрів (до 34 років) проявляє проблеми із залученням нових фахівців. Особливо на тлі тенденції збільшення категорії працюючих старших за 60 років (майже 9%), що може в найближчі роки поглибити її через вихід на пенсію значної кількості співробітників.

Середній вік посадових осіб митних органів у 2025 році становить 45,4 років, що відповідає загальним тенденціям в публічній службі, проте вимагає стратегічних заходів для залучення молодих кадрів.

Серед осіб досліджуваної категорії «В» територіальних органів за стажем роботи спостерігаємо такий розподіл: до 1 року – 619 осіб (6,6%), 1–5 років – 1085 осіб (11,5%), 6–10 років – 730 осіб (7,7%), 11–15 років – 1037 осіб (11%), 16–20 років – 885 осіб (9,4%), більше 20 років – 4125 осіб (43,7%). Останній показник виділяємо як критично важливий: з позитивного боку 43,7% – це велика частка висококваліфікованих співробітників, а з іншого – потенційний ризик кадрової кризи у разі їх масового виходу на пенсію.

Середній стаж роботи в митних органах становить 16,7 років. При цьому, працівники з досвідом до 5 років становлять лише 18,1%, що підтверджує вже окреслену нами проблему з оновленням кадрового складу; а невелика кількість працівників зі стажем 6–10 років (7,7%) вказує на прогалини у збереженні фахівців середнього рівня та виклики у сфері оновлення персоналу.

Погоджуємось, що кадрове забезпечення Держмитслужби неможливе без таких елементів, як: постійного кількісного та якісного аналізу кадрових процесів у відомстві, динаміки руху кадрів (кількості прийнятих на службу осіб та тих, що припинили її проходження); обсягів покарань та заохочень

осіб; кількість працівників, які пройшли професійне навчання або потребують направлення на нього, тощо [355]. Проте, поряд з практичними аспектами, вважаємо за необхідне дослідити теоретичні доробки науковців у сфері кадрової політики.

У термінології розрізняються близькі за значенням поняття: персонал – особовий склад, колектив працівників якої-небудь установи, підприємства [86, с. 939]; працівники члени якогось виробничого колективу, особи, які беруть участь у певному трудовому процесі, працюють за певним фахом [86, с. 1103]; службовці – ті, хто займаються розумовою працею, а також фізичною працею, пов’язаною не з виробництвом, а з обслуговуванням кого-, чого-небудь [86, с. 1346].

Поняття «кадри» визначається як основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо [11; 86]. Вчені пропонують поняття «кадри» розуміти як: основний штатний склад кваліфікованих працівників організації, що володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і виконують різноманітні виробничо-господарські функції [397, с. 148]; основний постійний професійно підготовлений склад працівників, що становлять кістяк колективу підприємства, установи та організації [451, с. 78]; постійний підготовлений склад працівників, які забезпечують виконання покладених на них функцій [98, с. 142]; осіб, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції, що є їх основною професією або спеціальністю та здійснюються за плату [149, с. 28; 460, с. 12]; сукупність людей, які утворюють цю організацію незалежно від виду трудового договору і строку, на який договір укладений [729, с. 390]; або навіть як соціально-економічну категорію [561, с. 26]. Деякі науковці виділяють категорії державно-управлінських кадрів [295, с. 173–174], керівних кадрів [99, с. 8], кадрів державної служби [113, с. 175].

Уособлюючи державну службу, кадри виступають її невід’ємним компонентом та основою, оскільки вони є носіями цієї служби [518]. Водночас з цим кадрові процеси є результатом дії об’єктивних і суб’єктивних факторів,

причому як усередині організації, так і поза нею [518, с. 30–32], та повинні бути спрямовані на ефективну реалізацію офіційно визначених цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності інституту держави з організації та регулювання процесів і відносин [315, с. 4].

У спеціальній літературі наголошується на тому, що категорія «кадри» у системі державного управління має різний зміст у залежності від того, у широкому чи у вузькому розумінні використовується поняття «державне управління» – реалізація влади сукупністю усіх владних органів в державі чи лише органами державної виконавчої влади [157]. Причому саме кадровий склад (особовий склад, персонал) вважається останньою ланкою публічного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення, і від того, як кадровий склад розуміє і виконує свою роботу, наскільки чітко і правильно діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади [35, с. 11].

Використовується в науковій літературі іще один термін – кадровий потенціал, який розглядається: як здатність (приховані якості) кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування та реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, що притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, вміння, досвід, що потрібні при виконанні завдань державного управління, і які можуть бути розкриті за певних обставин [545, с. 17–18], як «сукупність висококваліфікованих працівників, що складають стабільне ядро персоналу гуманітарних галузей, володіють фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для висококваліфікованої трудової діяльності, характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями, здібностями до розвитку нових навичок» [906, с. 240], або як сукупність якісних характеристик робочої сили, що накопичується на різних стадіях освіти й виробничої діяльності,

обумовлюючи можливості до ефективної праці та професійного розвитку [337, с. 417].

Олуйко В.М. вводить в обіг термін «кадровий корпус», як такий, що підкреслює корпоративний підхід до кадрів як сталої соціальної складової та об'єднує штатний професійно-кваліфікований склад державних органів [517, с. 27–29]. Козловський В.О. виділяє два суміжних поняття та пропонує використовувати: «кадровий ресурс» (працюючі державні службовці та кандидати на заміщення вакантних посад) та «кадровий потенціал» (здатність кадрового ресурсу забезпечити ефективну діяльність за функціональним призначенням) [350, с. 10]. Макарова О.О. переконана, що ефективне управління трудовими ресурсами має включати ряд заходів, спрямованих на підвищення індивідуальних та колективних компетенцій, які є стратегічними для державного управління, а людський капітал митних органів значною мірою впливає на ефективність та якість надання послуг [443, с. 28].

Формування, управління, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу вимагає комплексної системи заходів, процедур та механізмів їх реалізації, спрямованої на досягнення прогнозованого результату. Об'єктивну потребу в кадрах відчуває кожна організація, і тому робота з кадрами завжди виокремлюється в самостійний напрям [489, с. 235]. Відносини у сфері роботи з персоналом виникають у всіх організаціях та установах незалежно від їх організаційно-правових форм і є аналогічними, хоча і охоплюються різноманітними термінами: кадрова діяльність [719], кадрова робота [575, с. 391–392], кадрові процеси і кадрові відносини [355, с. 144; 518, с. 95], кадрові функції [289, с. 71; 524, с. 333], кадрові процедури і процедури управління персоналом [569, с. 171–172], управління кадрами [99, с. 19], управління персоналом і управління людськими ресурсами [411, с. 54; 392; 950; 383, с. 231; 776, с. 17; 564, с. 155], робота з персоналом [523, с. 499], управління людськими ресурсами [118, с. 23–24], у зарубіжних джерелах – менеджмент людських ресурсів [915, р. 5].

У наукових доробках вітчизняних вчених сформована думка, що в загальному система роботи з кадрами спрямована на формування і організацію кадрового забезпечення оперативно-службових завдань і раціонального використання персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, присвоєнням звань, атестаційною оцінкою його професійних і особистих якостей на всіх етапах проходження служби, з правовим регулюванням порядку умов служби, профілактикою порушень дисципліни, визначенням потреб у фахівцях для органів і підрозділів [126, с. 134–135].

Поняття «кадрове забезпечення» (peopleware) ввели в науковий обіг у 1987 році вчені Т. де Марко та Т. Лістер [932]. Розглядаючи це поняття через призму державного управління, Кагановська Т.Є. переконує, що кадрове забезпечення в державі – це створення можливості для самої держави через своїх представників (державних службовців) виконувати покладені на нього правові функції і обов'язки, що полягає в забезпеченні можливості функціонування держави та її органів [311, с. 28]. Процес кадрового забезпечення розглядається як пошук кваліфікованих співробітників, які професійно виконують свої службові обов'язки, що підвищує результативність їх роботи, та веде до підвищення рівня життя населення території [968, с. 177–178], або комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою [150, с. 32]. Головним елементом управління трудовими ресурсами та кадрового забезпечення вважається діяльність з відновлення трудових ресурсів [186, с. 307], а змістом управлінської діяльності з кадрового забезпечення називають отримання нової якості процесу, що керується; це безпосередньо процес кадрового забезпечення, а в кінцевому підсумку – уся система публічного управління [74, с. 39].

У широкому розумінні кадровим забезпеченням пропонується вважати процес, спрямований на укомплектування (наприклад, навчання, професійна підготовка) [571], а Петрова А.О. виділяє цілий ряд складових діяльності з

кадрового забезпечення: організаційно-штатна робота; підбір кадрів; розстановка кадрів; підготовка кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка кадрів; забезпечення службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами [555, с. 49]. Глухов С.В. та Легкобит К.В. розглядають кадрове забезпечення як складову частину всієї управлінської діяльності, що має на меті створити згуртований, відповідальний, високорозвинений і високопродуктивний трудовий колектив [109, с. 47–48].

Трактування кадрового забезпечення, що міститься у розвідках українських вчених у більшості висновків характеризується як система роботи з кадрами, яка спрямована на формування та організацію кадрового забезпечення оперативно-службових завдань і раціонального використання персоналу та вирішує питання, пов'язані з підбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням, присвоєнням звань, атестаційною оцінкою, тощо [452, с. 84]. Автори виділяють окремі напрямки роботи з персоналом органів державного управління та розглядають їх як функції кадрового забезпечення:

- 1) функція комплектування органів державного управління висококваліфікованими, морально стійкими кадрами; 2) функція вивчення та аналізу стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів, навчання і виховання працівників, розробки заходів щодо вдосконалення цієї роботи; 3) функція впровадження новітніх методів і форм роботи з кадрами; 4) функція вивчення ділових та моральних якостей державних службовців, створення резерву персоналу; 5) функція проведення службового атестування державних службовців; 6) функція планування потреб органів державного управління; 7) функція організації та здійснення заходів щодо профілактики порушень законності в діяльності органів державного управління; 8) функція організації ведення обліків порушень законності і надзвичайних подій серед особового складу, аналіз та узагальнення такої інформації; 9) функція організації роботи щодо здійснення

наставництва над молодими працівниками; 10) функція вирішення соціально-побутових проблем працівників, питань надання встановлених чинним законодавством пільг та допомог [311, с. 46–47]. У характеристиках кадрового забезпечення державної служби вчені виділяють певні особливості: 1) аналіз кадрової ситуації; 2) прогнозування потреби в кадрах; 3) створення системи мотивації до вступу на державну службу й продуктивної діяльності у подальшому; 4) відбір кадрів, їх розміщенням; 5) оцінювання кадрів, здійснення необхідних перестановок; 6) організацію навчання державних службовців, підвищення їхньої кваліфікації; 7) відбір і підготовку керівних кадрів, просування по службі; 8) виявлення соціальної напруженості та її усунення; 9) здійснення обліку кадрів, ведення кадрової документації; 10) контроль за дотриманням нормативних приписів, що регламентують порядок проходження служби [314, с. 187]. Черчик Л.М., Шубала І.В., Єрмечук А.І. серед складових функціональної структури кадрового забезпечення виділяють: визначення організаційних основ та відповідність їм кадрової політики в організації; підготовку та відбір кадрів; теорію прийняття на роботу; управління кадрами в процесі їх роботи; звільнення кадрів [865, с. 329–330].

Такі підходи відображають системний підхід до вивчення кадрового забезпечення в публічній службі. І тут слушним є висновок, що вдосконалення управління керівним персоналом у сфері державної служби неможливе без формування й реалізації сучасної державної кадрової політики, яка має обов'язково враховувати удосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики, розроблення морально-етичних основ роботи з керівними кадрами, підстави та процедури притягнення до відповідальності за її порушення; створення системи аудиту, моніторингу морально-етичних засад діяльності керівного кадрового потенціалу, проектного та аналітичного забезпечення системи управління керівним персоналом; оновлення державних стандартів щодо кваліфікаційних вимог до керівного персоналу у сфері державної служби; приведення системи управління керівним персоналом у

сфері державної служби [115, с. 344–345]. До того ж, удосконалення механізмів кадрового забезпечення має включати регламентацію вимог до державних службовців та їхніх професійних обов’язків [96, с. 190].

Поряд із загальними проблемами кадрового забезпечення в публічній службі науковцями досліджувались і його особливості в системі митних органів України. Так, Колобиліна О.О. переконана, що кадрове забезпечення Держмитслужби є практично орієнтованою категорією, внутрішні особливості якої прямо залежать від правового статусу та сфери діяльності служби [354]; містить низку особливостей, зумовлених особливим родом завдань та функцій, які виконує відомство в процесі здійснення своєї діяльності, та наявністю спеціального підходу до регулювання роботи Держмитслужби взагалі, а також її кадрового забезпечення зокрема [353]; включає в себе функцію оновлення кадрового складу, функцію виховання персоналу, організаційну функцію, контрольну функцію, аналітично-планувальну функцію; та неможливе без постійного кількісного та якісного аналізу кадрових процесів у відомстві, динаміки руху кадрів (кількості прийнятих на службу осіб та тих, що припинили її проходження); обсягів покарань та заохочень осіб; кількість працівників, які пройшли професійне навчання або потребують направлення на нього, тощо [355, с. 143–144].

Аналіз доктринальних джерел з досліджуваної проблематики дозволив Андрєєву А.В. зробити висновок, що на рівні з поняттям «кадрове забезпечення» застосовується категорія «кадрова політика» [14, с. 40]. У ході вивчення управління персоналом в органах публічної влади низка науковців дійшли думки, що кадрова політика державного органу – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання, кваліфікованого і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на вимоги зовнішнього середовища, що постійно змінюється, з урахуванням стратегії розвитку державного органу [777, с. 21]. Доволі близькі визначення

дають кадровій політиці в системі державної служби Оболенський О.Ю. [513, с. 570], Вольська О.М. [96, с. 188], Чухлебов І.О. [869, с. 110], Котельникова Ю.М. [390, с. 338], Бугайчук К.Л. [71, с. 127].

За визначенням зарубіжних вчених, кадрова політика у системі публічного управління охоплює всі аспекти діяльності працівників органів публічної влади, але особливо вона зорієнтована на адміністративні структури та процеси, пов'язані з добором, відбором, навчанням, розвитком, мотивуванням, дисципліною та оцінкою роботи даної категорії працівників [948], у практичній діяльності поняттям «кадрова політика» позначають те, яким саме чином слід поводитися з людьми в установі (організації, компанії) [914]. Традиційно кадрова політика у системі публічного управління ґрунтується на системі заслуг [961], та так чи інакше сприяє формуванню та консолідації низки організаційних цінностей (зокрема довіри, справедливості, відданості роботі та лояльності), а відносини (службові чи трудові загалом), котрі засновані на них, виявляються в тому, що співробітник намагається виконувати свої обов'язки якомога краще та є достатньо мотивованим до праці, виявляє ініціативність [951; 952].

У прикладному сприйнятті науковці розуміють кадрову політику як сукупність «соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів з формування, використання та відтворення трудового (кадрового) потенціалу» [441, с. 207]. Бандурка О.М. і Соболев В.О. тлумачать її як «цілеспрямовану діяльність державних органів, організацій і посадових осіб щодо підбору, навчання, розподілу, переміщення та звільнення кадрів» [33, с. 134]. Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. – як сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [397, с. 38].

Поряд із сукупністю, науковці звертають увагу і на системність цього явища. До прикладу, вітчизняні дослідники Побережна Н.М. та Куліш І.В. вказують на те, що кадровою політикою є «система правил і норм, прагнень й

обмежень у взаємовідносинах персоналу та організації загалом, за якими діють працівники у внутрішньому й зовнішньому середовищі» [570, с. 175]. На думку Стадник А.М., державна кадрова політика є системою вихідних, наріжних позицій і провідних ідей, що розкривають основні підходи держави до вирішення кадрових проблем у сучасних умовах і на перспективу, цілі, завдання і пріоритетні напрями формування, розвитку і раціонального використання кадрового потенціалу [745, с. 89]. Ортинський В.Л. вважає, що кадрова політика – це загальний курс і послідовна діяльність держави з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і перспектив розвитку державного апарату, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах [529, с. 221]. Орлів М.С. та Онищук С.В. переконані, що державна кадрова політика – це цілеспрямована політика, розрахована на доволі тривалий період і яку можна визначити як стратегічну діяльність держави із формування, збереження, зміцнення, розвитку, раціонального використання людських, трудових, кадрових ресурсів держави, визначення для досягнення цієї мети соціально-економічних, політичних завдань, а також конкретних заходів [528, с. 20].

Свердлін К.Ю. розглядає це поняття як один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає у стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку й використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади [710, с. 131]. Малиновський В.Я. вважає, що це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який встановлює завдання, пов'язані із ставленням організації до зовнішніх факторів, а також завдання, пов'язані із ставленням до персоналу своєї організації [447, с. 54-55]. Воронько О.А. розуміє як вираження назрілих потреб суспільства, вимог життя, докорінних інтересів народу, важливу складову частину політики держави, її головну лінію у сфері добору, розстановки та виховання кадрів пояснює державну кадрову політику [99, с. 11], Карпюк С.В. – як систему

знань, ідей, поглядів, принципів, відносин, організаційно-практичних заходів, завдяки яким оптимально забезпечується кадрами державне управління, розглядає кадрову політику в сфері державного управління [323, с. 103]. Сурмін Ю.П. вдається до більш глибокого визначення: «державна кадрова політика – стратегічна діяльність держави з цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, збереження, зміцнення, розвитку та використання людських трудових, кадрових ресурсів країни як головної передумови побудови демократичної, правової, соціальної держави» [158]. Безумовно актуальним є і застереження Васильєва П.О., що відсутність прозорості кадрової політики лише посилює ризики корупції [81, с. 117]. Ефективна кадрова політика у сфері державної служби має ґрунтуватися на принципах відкритості, об'єктивності та конкуренції [135, с. 122] та включати комплекс заходів щодо підвищення соціального захисту працівників [102, с. 50].

Слушним є висновок вчених, що формування кадрової політики на практиці є досить складним, тривалим та багатограним процесом. Компоненти державної кадрової політики, які певною мірою також знаходили своє відображення у її сутності: мета, цілі та завдання, суб'єкти та об'єкти, способи їх взаємодії, принципи і пріоритети, механізми формування та реалізації, планування персоналу; забезпечення якісного добору/відбору та розстановки кадрів; система кадрової роботи, технології розвитку, процедури проходження служби; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації публічних службовців, їх стажування; формування кадрового резерву; політика стимулювання та заохочення персоналу; питання оцінювання діяльності, кадровий контроль, відповідальність, соціальне забезпечення та інші – потребують не лише свого визначення, але й постійного оновлення та закріплення у нормативно-правових актах [415, с. 63].

Основною метою кадрової політики вважається забезпечення органів державного управління високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими, моральними управлінськими спеціалістами, здатними взяти

на себе відповідальність й успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми [875, с. 6]. А головне її спрямування – на забезпечення виробничої та невиробничої сфер висококваліфікованими кадрами в конкретних історичних умовах [794]. Цілком підтримуємо позиції Якубовського О.П. відносно того, що у демократичному суспільстві кадрова політика має будуватися на основі принципу праксеологізму, тобто принципу, при якому до управління залучають виключно професіоналів, оцінюючи їхні професійні якості, а не ідеологічні переконання [897, с. 70]; Жовнірчика Я.Ф. щодо пріоритетності такого напрямку реалізації державної кадрової політики, як забезпечення професіоналізації державного управління [268, с. 104–105]; Федорчук В.А. про важливість такої складовою кадрової політики в державному управлінні, як підвищення кваліфікації [780, с. 27–28]; та Іванченко А.В., який вважає, що стратегічним пріоритетом кадрової політики є формування професійної та політично нейтральної державної служби [293, с. 86]. Так само слушною є думка дослідників щодо необхідності професіоналізації публічних службовців із урахуванням потреб євроінтеграції України, зокрема приведення вимог до професійних якостей публічних службовців у відповідність до європейських стандартів публічної служби [434].

Поняття «кадрова політика» в літературі визначається як генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму щодо вироблення цілей та завдань, спрямованих на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу відповідно до потреб самої організації, вимог законодавства та ринку праці. На думку Перова А.П., вона покликана забезпечити всі ділянки діяльності відповідними за професією та кваліфікацією працівниками і створити у них мотивацію до ефективної праці [558, с. 83–84]. На тому, що кадрова політика включає в себе низку заходів та процедур з пошуку та формування кадрового потенціалу, забезпечення умов його розвитку і вдосконалення, становлення соціальної інфраструктури, наполягає і Мица В.П. [484, с. 167]. Дубенко С.Д. і

Матюхіна Н.П. бачить покликання кадрової політики ще ширше – через забезпечення реалізації всієї політики держави [179, с. 83], або як головний важіль управління, завдяки якому змінюється весь хід суспільного розвитку [460, с.13].

Державна кадрова політика повинна спрямовуватись на формування високопрофесійного корпусу державних службовців через удосконалення механізмів добору, навчання та оцінювання персоналу [96]. Формування кадрової політики на практиці науковці не безпідставно називають доволі складним, тривалим та багатограним процесом, та вважають, що компонентами державної кадрової політики, які певною мірою також знаходили своє відображення у її сутності, є мета, цілі та завдання, суб'єкти та об'єкти, способи їх взаємодії, принципи і пріоритети, механізми формування та реалізації, планування персоналу; забезпечення якісного добору/відбору та розстановки кадрів; система кадрової роботи, технології розвитку, процедури проходження служби; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації публічних службовців, їх стажування; формування кадрового резерву; політика стимулювання та заохочення персоналу; питання оцінювання діяльності, кадровий контроль, відповідальність, соціальне забезпечення та інші – потребують не лише свого визначення, але й постійного оновлення та закріплення у нормативно-правових актах [415].

У рамках нашого дослідження та з огляду на специфіку кадрових процесів в митних органах, пропонуємо визначити кадрову політику Державної митної служби України як комплексну систему заходів, принципів, стратегій та організаційно-правових механізмів, спрямованих на формування, управління, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу митних органів, яка забезпечує добір, професійну підготовку, мотивацію, кар'єрне зростання та соціальний захист їх працівників з метою підвищення ефективності виконання митних функцій та забезпечення економічної безпеки України.

Попри наявність адекватного розуміння сучасного спрямування кадрової політики та достатню теоретичну пропрацьованість наукових підходів, практична реалізація методологічного доробку науковців не завжди є успішною.

Фахівці відмічають: фактична безсистемність кадрової політики, що останнім часом відбувається на всіх рівнях публічної служби, призводить до посилення ентропійних процесів у суспільстві [720, с. 99].

Саме тому реформування кадрової політики митних органів є одним з основних напрямів загальної реформи Державної митної служби України [66, с. 236]. Вдосконалення методів роботи з персоналом, впровадження кращих практик митних адміністрацій інших країн та міжнародних стандартів етичної поведінки митних службовців вже довгий час є наріжними каменями трансформацій вітчизняної митної служби. Безперечно, впровадження єдиних стандартів у кадровій політиці митних органів дозволить забезпечити професійний розвиток державних службовців [30].

Головною метою кадрової політики Держмитслужби є створення високопрофесійного, доброчесного та ефективного кадрового складу, здатного забезпечувати виконання державної митної політики відповідно до міжнародних стандартів та принципів публічного управління. Це включає підвищення фахової компетентності працівників, запровадження прозорих механізмів добору та просування по службі, формування сприятливого мотиваційного середовища, адаптацію до викликів післявоєнного відновлення та євроінтеграції.

Ще у 2011 році Руда Т.В. основною складовою кадрової політики митних органів називала політику зайнятості, яка, на її переконання, передбачала: забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих умов праці, гарантії безпеки праці, можливостей для просування по службі з метою підвищення задоволення роботою; політику навчання, з формуванням відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації та реалізації прагнень професійного зростання; політику оплати

праці, з наданням достатньо високого рівня заробітної плати у порівнянні з іншими підприємствами, у відповідності до досвіду, кваліфікації, здібностей та відповідальності працівників; політику добробуту, що має на меті забезпечити широкий набір соціальних благ, пільг, створення привабливих умов для працівників, вигідних і для них, і для підприємства; а також політику трудових відносин, яка полягає у створенні згуртованого дружнього колективу, впровадженні кращого стилю керівництва, поліпшенні соціально-психологічного клімату в колективі [699, с. 59].

Письменний І.В. пропонував розглядати реформування митних органів в контексті удосконалення кадрової політики та вказував, що основним завданням реформування митних органів є вдосконалення їх кадрового потенціалу. Вказаних результатів, на думку науковця, можливо досягти лише за умов: прозорості діяльності митних органів, наближення їх до громадян та небайдужого ставлення до інтересів клієнтів; посилення внутрішнього контролю в системі митних органів та відповідальності за неналежне виконання службових обов'язків, за бездіяльність, зволікання у прийнятті та виконанні рішень, особливо на рівні керівників оперативних підрозділів; підвищення статусу та ролі керівників середньої ланки, збільшення їх повноважень щодо прийняття самостійних рішень та підвищення персональної відповідальності за роботу структурного підрозділу; виховання моральних якостей, лідерських та управлінських навичок керівників, завдяки яким вони мають впливати на підлеглих; запровадження дієвого механізму заохочення залежно від результатів роботи кожного працівника та структурного підрозділу в цілому [566, с. 14].

На нашу думку, в сучасних умовах до функцій кадрової політики Держмитслужби потрібно відносити такі:

- 1) нормативно-правове регулювання – забезпечення розробки та впровадження законодавчих та підзаконних актів, що регулюють кадрові процеси у митних органах;

2) планування та стратегічне управління персоналом – визначення потреби в кадрах, формування кадрового резерву, прогнозування змін у штатній структурі;

3) добір та призначення на посади – впровадження прозорих конкурсних процедур, оцінювання компетентності кандидатів, забезпечення доброчесності та відкритості призначень;

4) професійний розвиток та підготовка кадрів – організація підвищення кваліфікації, стажування, навчальних програм та міжнародного обміну досвідом;

5) оцінювання ефективності персоналу – запровадження сучасних методик оцінювання результатів роботи працівників, моніторинг продуктивності та відповідності посадовим вимогам;

6) мотивація та соціальний захист – розробка механізмів матеріального і нематеріального стимулювання, впровадження програм соціального забезпечення, підтримка службовців у складних життєвих обставинах;

7) антикорупційна політика – виявлення та попередження корупційних ризиків, впровадження механізмів доброчесності та контролю за конфліктом інтересів у митних органах;

8) адаптація та психологічна підтримка – розробка програм адаптації нових працівників, підтримка мобілізованих та демобілізованих службовців, створення сприятливого психологічного клімату в колективі;

9) цифровізація кадрових процесів – впровадження електронного документообігу, автоматизованих систем управління персоналом, цифрових HR-інструментів для підбору та моніторингу ефективності кадрів;

10) контроль за дотриманням стандартів державної служби – забезпечення відповідності діяльності службовців вимогам законодавства, міжнародним нормам та стандартам публічної служби.

Проблеми кадрового забезпечення митної служби нашої держави не є унікальними – подібні виклики мали місце в інших країнах, що проходили через кризові або пост-конфліктні ситуації. Аналіз міжнародного досвіду

дозволяє виокремити кращі практики, які можуть бути адаптовані в Україні. Зокрема, в ЄС активно застосовуються моделі кадрової гнучкості, що передбачають мобільні резерви кадрів та прискорену перекваліфікацію службовців. Ці аспекти є важливими для вдосконалення кадрової політики митних органів України.

З огляду на зазначені виклики, кадрова політика Держмитслужби потребує перегляду та реформування, спрямованого на її адаптацію до нових реалій та відповідність міжнародним стандартам. Особливого значення набуває розробка довгострокових стратегій кадрового забезпечення.

Стратегічним документом Європейської мережі державного управління (EUPAN) визначено перелік стратегічних та ефективних напрямів управління персоналом і кадрових практик у сфері державного управління [435].

У сучасних умовах цифровізація є невід'ємною складовою ефективного управління державними органами, зокрема у сфері кадрової політики Державної митної служби України. Впровадження електронного урядування та штучного інтелекту (ШІ) у кадрові процеси, на наше переконання, дозволить мінімізувати адміністративні бар'єри, підвищити рівень прозорості, скоротити адміністративні витрати та забезпечити ефективне управління персоналом відповідно до міжнародних стандартів.

Концепція електронного урядування передбачає зміну бюрократичної моделі державного управління [15]. Своєчасним видається висновок Федчишина С.А., що впровадження ІК технологій до системи державної служби за сучасних умов є не просто бажаним і доцільним (у цілях автоматизації та оперативності, відкритості та прозорості, зручності, забезпечення доброчесності тощо), а й необхідним результатом (у цілях збереження інформації, забезпечення безпеки осіб, підтримання комунікації, реалізації службових завдань, процедур та ін.) [790, с. 21]. У цьому контексті, враховуючи глобальні тенденції автоматизації державного управління, необхідно забезпечити повний перехід до цифрових HR-процесів у Держмитслужбі, що дозволить здійснити:

1) спрощення кадрового адміністрування – електронний документообіг зменшить навантаження на кадрові підрозділи, мінімізує ризики втрати документів та покращить швидкість прийняття рішень. Держмитслужба та її територіальні органи вже впровадили систему електронного документообігу АСКОД, однак низка кадрових процедур ще не переведена в цифровий формат, що потребує подальшої модернізації та автоматизації;

2) автоматизоване управління службовою кар'єрою – розробка електронної кадрової платформи дозволить відстежувати професійний розвиток кожного працівника, контролювати його навчання, оцінювання ефективності та перспективи кар'єрного зростання. Наразі НАДС здійснює розробку та впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS). Реалізація цього проєкту відбувається в межах грантових програм Світового банку: №TF0A5324 – у рамках проєкту «Зміцнення управління державними ресурсами», що фінансується ЄС за програмою реформування державного управління та державних фінансів (EURoPAF), та №TF0B6630 – у рамках проєкту «Програма підтримки управління державними фінансами в Україні» (EU4PFM);

3) покращення контролю за конкурсним відбором та доброчесністю кандидатів – електронна система відкриє можливості проводити онлайн-конкурси, тестування та відбір кандидатів із застосуванням цифрових алгоритмів для об'єктивної оцінки професійних навичок. Одним із можливих рішень після відновлення конкурсного відбору є використання Єдиного порталу вакансій державної служби career.gov.ua;

4) формування єдиної бази кадрового резерву – створення централізованої бази допоможе здійснювати динамічне управління кадровим резервом та оперативно закривати вакансії в митних органах, особливо в умовах кризи;

5) впровадження електронного дос'є державного службовця – сформує кожному посадовцю власний цифровий профіль, що міститиме всі дані щодо його кар'єри, навчання, сертифікацій, оцінок ефективності, дисциплінарних заходів тощо.

Цілком погоджуємось з думкою, що використання штучного інтелекту (ШІ) в управлінських процесах може оптимізувати робочі завдання та підвищити продуктивність працівників [28].

На наше переконання, інтеграція ШІ у кадрову політику та управління митними органами стане ключовим фактором оптимізації процесів та підвищення ефективності митної служби. Використання ШІ може бути реалізовано у таких напрямках:

- оцінювати ефективність роботи працівників на основі великих обсягів даних та формувати об'єктивні кадрові рішення;

- прогнозувати кадрову плинність, що дасть можливість заздалегідь виявляти проблемні аспекти у кадровому забезпеченні та розробляти відповідні заходи;

- індивідуально підбирати оптимальні кар'єрні траєкторії для працівників відповідно до їхніх професійних навичок та компетенцій;

- формувати автоматизовані рекомендації щодо підвищення кваліфікації, необхідних навчальних курсів та можливостей кар'єрного росту;

- розробити систему моніторингу виконання завдань – автоматичний аналіз виконання завдань та досягнення ключових показників ефективності посадових осіб митних органів по контракту.

Попри впровадження окремих цифрових систем (до прикладу, АСКОД – ПІК документообігу, АСМО – ПІК митного оформлення, Єдине вікно для міжнародної торгівлі та інші), відмічаємо недостатній рівень цифровізації кадрових процесів, сьогодні кадрові процедури залишаються частково паперовими та малоефективними. У рамках диджиталізації державного управління Україна вже запровадила єдиний реєстр електронних трудових книжок, що ведеться Пенсійним фондом України. Електронна трудова книжка є цифровим еквівалентом паперового документа, що містить інформацію про стаж роботи, посади, переведення, нагороди та дисциплінарні стягнення працівника.

У митних органах необхідно забезпечити повну інтеграцію цієї системи з кадровими платформами, зокрема HRMIS, що дозволить здійснювати: автоматизоване відстеження змін у трудовому статусі працівників; полегшення перевірки досвіду кандидатів під час конкурсного відбору; швидке оформлення виходу на пенсію та нарахування стажу.

3.2. Нормативне впорядкування процесу добору та процедури вступу на службу до митних органів України

У сучасних умовах розвитку системи публічного управління в Україні особливої актуальності набуває питання якісного добору кадрів на публічну службу, зокрема в митних органах. Ефективність функціонування митної служби значною мірою залежить від професійного, доброчесного та вмотивованого персоналу, а отже – і від дієвості механізмів добору публічних службовців.

Традиційно правове регулювання (від лат. *regulare* – спрямовувати, впорядковувати) розглядається як один із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави [891, с. 40]. Це поняття вивчалось правниками-науковцями з державного управління, теорії права, адміністративістами. Аналіз теоретичних основ правового регулювання дозволяє побачити, що, при загальній узгодженій позиції щодо змісту цього терміну, дослідники звертають увагу або виокремлюють певні особливості, що дає їм змогу сформулювати різні авторські підходи до визначення цього терміну.

Правове регулювання розглядається: як форма владного юридичного впливу на суспільні відносини, що здійснюється державою за допомогою всіх правових засобів з метою їх упорядкування, закріплення та забезпечення [330, с. 370]; як вплив держави за допомогою всіх юридичних засобів на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони і розвитку [691, с. 44]; як специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим

нормативним інституційним регулятором [363, с. 47]; як закріплення у правових нормах певного рівня суспільних відносин, забезпечення їх стабільності через постійний контроль, відновлення правовими засобами їх порушень, приведення їх у відповідність до існуючих норм права [705, с. 9]; як діяльність держави щодо встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм, правил поведінки суб'єктів права [866, с. 36], або як специфічна діяльність, яка є засобом упорядкування та регламентації суспільних відносин за допомогою норм права, а сутністю, основним завданням регулювання є впорядкування, налагодження механізму взаємодії між суб'єктами суспільних відносин [761, с. 51]. Досліджуючи особливості нормативного регулювання окремих питань публічної служби у країнах Європи, Панова Н.С. розрізняє його широке та вузьке розуміння [542, с. 60].

Значної уваги приділено науковцями адміністративно-правовому регулюванню, яке розглядають як кваліфікований, галузевий різновид правового регулювання, що відрізняється особливим механізмом [779, с. 40–41], або особливий вид правового регулювання, специфічність якого визначається предметом впливу, тобто відносинами, що регулюються адміністративним правом, та особливостями його норм, які мають адміністративно-галузеве походження [539, с. 146]; упорядкування суспільних відносин уповноваженими на те державою органами, їх юридичне закріплення за допомогою правових норм, охорона, реалізація і розвиток [137, с. 46]; «цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових засобів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства та держави» [433, с. 99].

Особливості поняття державної служби засновані на адміністративному методі регулювання і відображаються в наявності специфічних правил, що регулюють вступ на службу, проходження служби та службову кар'єру [722, с. 22], а основу цілісної системи роботи з кадрами в державній службі

становлять відбір кадрів, їх адаптація, мотивація, професійний розвиток, формування кар'єрного зростання [323, с. 101]. Деякі автори виділяють два методи правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України: активний, який полягає у здійсненні пошуку працівників через засоби масової інформації, центри зайнятості тощо та пасивний, коли обираються відповідні фахівці серед кандидатів, які самі шукають собі роботу [911, с. 55; 912]. Головною функцією кадрового забезпечення органів публічної адміністрації є залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу найбільш висококваліфіковані кадри [187, с. 49].

В умовах масштабних реформ у більшості сфер державного управління відбувається перегляд механізму добору персоналу, і тут є місце для дискусій. Безперечно, що посадові особи, відповідальні за прийняття на роботу, повинні забезпечувати об'єктивність конкурсного відбору, щоб уникнути суб'єктивізму та неефективних призначень [420, с. 98]. Але при цьому, одні фахівці позитивно оцінюють, що кандидатів відбирають і просувають за службою винятково на основі їхньої кваліфікації, обов'язків і професійної підготовки, на основі чесної і відкритої конкуренції, що забезпечує рівні можливості для всіх [509, с. 172], а інші пропонують проводити кадрові зміни в органах державної влади шляхом заміни половини персоналу (іншу половину треба зберегти, бо має бути «інституційна пам'ять») та організовувати тренінги, які підвищують кваліфікацію персоналу і вчать якісно іншому мисленню [735]. Науковці також звертають увагу на зв'язок між удосконаленням добору кадрів та підняттям престижу й авторитету державної служби [408].

У ході нашого дослідження звертаємо увагу на певні термінологічні відмінності, якими послуговуються науковці в царині кадрової роботи, окреслюючи процеси пошуку претендентів та призначення на певну посаду: підбір, набір, відбір, добір, прийняття, призначення, переведення, допуск до служби, вступ на державну службу, тощо. Розглянемо основні з них.

Закон України «Про державну службу» оперує такими термінами, як добір (персоналу), відбір (конкурсний), вступ на службу, зайняття посад, призначення. Вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. На посаду державної служби призначається особа, визначена переможцем конкурсу. Рішення про призначення на посаду державної служби приймається суб'єктом призначення після проведення співбесіди з кандидатом та підписання з ним контракту про проходження державної служби (у разі укладення) [605].

Нечипоренко С.І. застосовує поняття «прийняття на службу» та «прийняття на посаду», і виходячи із їх змісту вбачає, що вони обидва охоплюються «виданням наказу про прийняття на службу на відповідну вакантну посаду» [506, с. 53–64]. Багато хто із дослідників погоджується, що це є юридичним фактом, унаслідок якого виникають службові відносини та службові повноваження незалежно від того, яке формулювання використане [68, с. 83].

Поняття «добір» розуміють як оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для виконання посадових обов'язків, або комплекс заходів, виконання яких повинно забезпечити відповідність індивідуально-психологічних особливостей кандидата на державну службу вимогам професійно-посадової діяльності в органах державної влади [451, с. 55]; як процес пошуку потенційних працівників і формування бази даних про них для наступного залучення на вакантні або на ті, що стануть вакантними, посади і робочі місця [797, с. 18]; як процес оцінки професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для роботи на певних посадах [465, с. 3–6].

Стратієнко Г.Д., Сурай І.Г. та Пархоменко-Куцевіл О.І. розглядають добір кадрів як кадрову технологію, за допомогою якої відбувається процес вивчення та оцінювання особистих якостей і можливостей претендента, рівня його підготовки та відповідності певній посаді державної служби згідно з

вимогами профілю професійної компетентності [753], та яка забезпечує відповідність якостей людини вимогам виду діяльності або посади в організації [755, с. 65–66].

Бажана результативність цього процесу – добір кандидатів, які в разі прийняття їх на роботу будуть працювати успішніше від інших, досягається завдяки проведенню об'єктивної оцінки якостей кандидатів на посади, а основними її передумовами є забезпечення достовірності й надійності інструментів добору та формування чітких визначених критеріїв оцінки якостей претендентів [463, с. 166]. Показник надійності при виборі того чи іншого методу оцінки вважається вирішальним, крім того, фахівці впевнені у існуванні прямої залежності між надійністю і трудомісткістю процедури оцінювання: чим більш надійним є метод, тим відповідно потрібен більший обсяг інформації про тих, кого оцінюють [281, с. 22].

Термін набір традиційно тлумачиться як здійснення найму, одночасного вербування великої кількості кого-небудь [86, с. 708], а підбір – як вишукування, добирання, вибирання потрібного, відповідного чому-небудь (добирати одне до одного за якимось принципом) [86, с. 948]. На думку Крушельницької О.В., підбір персоналу містить цілу систему вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця і підбору з претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [397, с. 77]. Процес підбору кадрів передбачає визначення придатності кандидатів для виконання функціональних обов'язків на певній посаді [96, с. 191].

На відміну від підбору, тобто визначення особистих і професійних якостей людей для встановлення їх відповідності виконуваним роботі [90, с. 463]; відбір є процесом прийняття рішення про зарахування кандидатів, які за результатами випробувань мають більше шансів отримати ту чи іншу посаду [92, с. 6].

Загальне тлумачення терміну *відбір* знаходимо у словнику: «здійснення, виокремлення із загальної маси за певною ознакою» [86, с. 164].

У системі управління персоналом цей термін використовують для означення процесу прийняття рішення про зарахування кандидатів, які за результатами випробувань більш придатні до майбутньої діяльності [90, с. 445], або виконання дій служби персоналу для залучення на посаду кандидатів, які мають якості, необхідні для роботи [91, с. 168].

Дерев'янка В.В. розглядає «відбір кандидата на службу» як адміністративно-правовий засіб підвищення ефективності формування та успішного проходження служби персоналом, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну посаду [153, с. 333]. Близьких висновків дійшли науковці, які вважають відбір кадрів комплексом заходів, спрямованих на виділення осіб, які за своїми психологічними та фізіологічними якостями, станом здоров'я найбільш придатні до навчання та трудової діяльності за конкретною професією [321], або системою заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за своїми індивідуальними якостями кандидатів до навчання і професійної діяльності за конкретними спеціальностями [316, с. 22]. Шпекторенко І.В. фактично об'єднує кілька понять та зазначає, що професійний добір (відбір) – це прийняття кадрових рішень на основі вивчення та прогностичної оцінки придатності людей до оволодіння професією, розвитку в ній, виконання професійних обов'язків і досягнення необхідного рівня професіоналізму [883, с. 60].

Попри недостатню визначеність в законодавстві термінології, що стосуються процесів відшукування кандидатів для публічної служби й унормування процедур проходження такої служби, та наявність наукових дискусій навколо понятійного апарату, нами переважно будуть використовуватись назви дій і процесів кадрової роботи, що окреслені в законодавстві.

Публічна служба в митних органах України є складовою системи державного управління і має важливе значення для захисту економічних

інтересів, ефективного контролю за транснаціональними переміщенням товарів, сприяння міжнародній торгівлі та інтеграції України у світову економіку. Рівень функціонування митної системи напряму залежить від професійного рівня, доброчесності та ефективності персоналу.

І хоча цілком очевидним є те, що в сучасних умовах адміністративної реформи особливого значення набуває проблема якісного вдосконалення системи правового регулювання діяльності публічної служби загалом [881, с. 1055], а більшість досліджень фокусуються на загальних засадах державної служби, особливості митної сфери, пов'язані з підвищеними корупційними ризиками, необхідністю спеціальної підготовки та міжнародною взаємодією, вимагають окремого аналізу.

На сучасному етапі добір кандидатів на публічну службу в митних органах відбувається на загальних засадах, установлених законодавством про державну службу, із урахуванням специфіки функціонування Державної митної служби України як центрального органу виконавчої влади зі спеціальним статусом. Основу нормативного регулювання цих процесів становлять положення законів України, насамперед «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», Митного кодексу України та спеціальних підзаконних актів Кабінету Міністрів України й Національного агентства України з питань державної служби (НАДС). На це безпосередньо вказується у статті 5 Закону України «Про державну службу»: правове регулювання державної служби здійснюється Конституцією України, цим та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. При цьому у цій нормі міститься уточнення: відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом [605]. З вказаною нормою цілком узгоджується

положення частини 3 статті 569 Митного кодексу України, яка стосується посадових осіб митних органів: відносини, що виникають у зв'язку з прийняттям на державну службу до митних органів, проходженням та припиненням державної служби в митних органах, визначаються законодавством про державну службу, крім особливостей, передбачених цим Кодексом [481].

Базовий закон визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях [605]. На посадових осіб Державної митної служби України повною мірою поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», який визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [613], а перед призначенням на посади (крім категорії «В») проводиться перевірка відповідно до Закону України «Про очищення влади» [651].

До повномасштабної збройної агресії РФ проти України процедури вступу на державну службу, зокрема до митних органів, проводилось переважно у формі конкурсного відбору згідно з Типовим порядком проведення конкурсу, затвердженим постановою КМУ від 25 березня 2016 року № 246 [636]. Конкурсний добір був покликаний забезпечити прозорість, об'єктивність і професійність публічної служби. З початком воєнного стану в Україні відповідно до спеціального законодавства були запроваджені спрощені механізми призначення на посади державної служби, але більш детально особливості правовідносин у сфері публічної служби під час воєнного стану ми розглянемо у підрозділі 3.4.

Сьогодні проблеми добору та прийняття на службу в митні органи набувають особливої актуальності в умовах теперішніх викликів, пов'язаних із реформуванням державної служби, інтеграцією до ЄС та веденням воєнних дій. Тому однозначно підтримуємо позицію колективу вчених, що особливості кадрового забезпечення Державної митної служби України є невіддільними від тих об'єктивно встановлених цифрових, науково-технічних, економічних умов, що визначають поточний стан діяльності та закладають перспективи розвитку вітчизняних органів публічної влади [493, с. 69].

Архірейська Н.В. переконана, що планування кадрового потенціалу митних органів України є невід'ємною складовою державної кадрової політики, що передбачає визначення методів, форм і механізмів управління персоналом у митній службі [29, с. 14], а формування якісного кадрового потенціалу митних органів України вимагає перегляду системи відбору та підготовки кадрів, забезпечення їхнього професійного розвитку [29, с. 17]. Відповідно, ефективне управління персоналом митних органів передбачає підбір фахівців відповідно до їхньої професійної підготовки, здатності до прийняття рішень та дотримання принципів доброчесності [66, с. 239]. Також погоджуємось з Приймаченком Д.В., що дослідження процедури прийняття на службу в митні органи варто розпочати з аналізу норм, що містяться у главі 79 Митного кодексу України, яка регламентує порядок проходження служби в митних органах, та главах 81, 83 цього ж Кодексу, які визначають правовий статус посадових осіб митних органів [585, с. 71].

Поряд з цим вважаємо необхідним зосередитись на тих змінах, що відбулись у регулюванні процесу добору та процедурах вступу на митну службу. Зокрема, у вересні 2024 року були внесені зміни до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб [600]. За умов збереження загальних умов та правил прийняття на державну службу, законодавець запровадив для митників проведення одноразової атестації та доповнив перелік обставин, що перешкоджають особі вступити на службу до митних

органів (п. 3 статті 570 МКУ) ще однією позицією: якщо така особа була звільнена з митних органів у зв'язку з неподанням письмової заяви про надання згоди на проходження атестації, у зв'язку з письмовою відмовою від проходження такої атестації або на підставі рішення атестаційної комісії про неуспішне проходження зазначеної атестації – протягом 10 років з дня звільнення.

Особи, які претендують на зайняття посад державної служби в митних органах, повинні відповідати загальним вимогам, що визначаються законодавством про державну службу, та спеціальним вимогам до їхньої професійної компетентності, що затверджується Державною митною службою України.

Відповідно до Митного кодексу України, з особами, які приймаються на службу до митних органів на посади державної служби, укладаються контракти про проходження служби в митних органах. Типова форма та порядок укладення контракту про проходження служби в митних органах затверджуються Кабінетом Міністрів України [644]. Тобто для посадових осіб митних органів передбачено спеціальний контракт, який є відмінним, від тих, що укладаються при вступі на державну службу в інших установах [642]. Крім того, такий контракт може містити додаткові, крім передбачених законом, підстави припинення державної служби.

З набранням чинності вказаних змін до Митного кодексу України на керівників та посадових осіб митних органів не поширюється дія законодавства про державну службу в частині процедури щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [637].

Доповнено Митний кодекс статтями 570-1 та 570-2, які визначають строки та порядок проведення конкурсу та призначення керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику. У цих нормах окреслено вимоги до претендента на посаду Голови Державної митної служби України; обставини, що перешкоджають призначенню на цю посаду; підстави для припинення повноважень та звільнення. Керівник

Держмитслужби призначається на посаду Кабінетом Міністрів України за поданням міністра фінансів України, за пропозицією комісії з проведення конкурсу. Звільняється така особа за поданням Прем'єр-міністра України з підстав, визначених частинами шостою і сьомою статті 570-1 Митного кодексу України, а також з інших підстав, визначених Законом України «Про державну службу». Передбачається, що керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, може призначати на посади строком на п'ять років першого заступника та заступників Голови Державної митної служби України без обов'язкового проведення конкурсного відбору та без погодження із міністром, який спрямовує та координує діяльність Держмитслужби.

У рамках комплексної перебудови підходів до вступу та проходження служби в митних органах, безпосередньо в Митному кодексі України окреслено особливості такої служби: щорічна перевірка рівня митних компетенцій посадових осіб митних органів, застосування ротацій, проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа для кандидатів на вступ до митних органів, а також посадових осіб під час проходження служби в митних органах; проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів. З метою реалізації вказаних новацій були прийняті постанови Кабінету Міністрів України та наказ Міністерства фінансів, якими затверджено: Порядок проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа [638], Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення та Порядок подання декларації доброчесності посадових осіб митних органів [164], Порядок проведення ротації посадових осіб митних органів [639].

Наразі правове регулювання добору кадрів та проходження публічної служби у системі Державної митної служби України та її територіальних

органах перебуває в процесі трансформації, що зумовлено такими чинниками: відсутність конкурсів під час дії воєнного стану, необхідністю гармонізації з європейськими стандартами, оновлення законодавства та зміною істотних умов проходження служби, потребою підвищення інституційної спроможності митних органів у післявоєнний період.

Відповідно до Положення про Державну митну службу України остання з метою організації своєї діяльності здійснює добір кадрів в апарат Держмитслужби, на посади керівників та заступників керівників її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління [629].

Розглядаючи функцію оновлення кадрового складу Колобиліна О.О. називає одним з головних секторів кадрового забезпечення – пошук та відбір нових кадрів для підрозділів та органів Державної митної служби України, які за своїми морально-діловими та професійними якостями здатні виконувати завдання відомства [355, с. 143].

До завдань реформування митної служби фахівці відносять і забезпечення прозорості процесу добору та просування державних службовців [344, с. 124]. Варто зазначити, що чинна система відбору не позбавлена низки проблем, що ускладнюють забезпечення прозорості, об'єктивності та професіоналізму кадрового складу, а необхідність удосконалення адміністративно-правового регулювання відбору на публічну службу в митних органах обумовлюється як внутрішніми чинниками (дефіцит кваліфікованих кадрів, ризики корупції), так і зовнішніми (вимоги євроінтеграції, участь України в міжнародних програмах сприяння торгівлі та безпеці).

Згідно із загальними засадами державної служби, зайняття посад має відбуватися на конкурсній основі з урахуванням принципів доброчесності, професіоналізму, політичної нейтральності та прозорості. У той же час, Митний кодекс України встановлює спеціальні положення щодо кадрового забезпечення митних органів. Зокрема, передбачено необхідність володіння

спеціальними знаннями в галузі митної справи, що знаходить своє відображення у вимогах до професійної підготовки кандидатів.

Важливим аспектом є також відсутність у чинному законодавстві чітких профілів компетентностей для посадових осіб митних органів. При цьому, у міжнародній практиці профілі компетентностей є основою для добору персоналу на службу, оцінки його діяльності та побудови кар'єрних траєкторій.

Реформування кадрової політики передбачає, з одного боку, вдосконалення конкурсних процедур, а з іншого – підвищення рівня професійної компетентності службовців у відповідності до стандартів належного врядування [117, с. 52]. Так, відповідно до частини п'ятої статті 570 Митного кодексу України, з особами, які приймаються на службу до митних органів на посади державної служби категорій «Б» і «В», укладаються контракти про проходження служби в митних органах.

З метою практичної реалізації положень частини п'ятої статті 570 Митного кодексу України, що передбачає укладення контрактів про проходження служби з особами, призначеними на посади державної служби категорій «Б» і «В» у митних органах, Кабінет Міністрів України ухвалив постанову від 04 березня 2025 року № 238, яким затверджено Порядок укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типову форму контракту [644].

У рамках запровадження контрактної форми проходження служби в митних органах, особливого значення набуває розроблення профілю посади, що становить підґрунтя для визначення загальних та спеціальних вимог до посади та рівня володіння митними компетенціями, якими має володіти особа, відповідно до статті 570 Митного кодексу України.

Про необхідність впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби та механізму їх використання під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державної служби говорилося уже доволі давно [402, с. 56]. Слід погодитись, що запровадження нових підходів

до оцінювання професійної придатності кандидатів на посади державної служби сприятиме підвищенню якості кадрового складу [135, с. 123]. Зважаючи на наведене, сьогодні, адміністративно-правове регулювання відбору та прийняття на публічну службу в митних органах України потребує подальшого розвитку із урахуванням сучасних викликів і міжнародних стандартів.

Перелік митних компетенцій, затверджено наказом Державної митної служби України, з урахуванням обсягу функціонального навантаження [620]. Отже, розроблення профілю посади та закріплення відповідних митних компетенцій у контракті, відповідно до профілю посади, забезпечують правову визначеність очікувань щодо професійної діяльності посадової особи митного органу, слугують інструментом планування кар'єрного розвитку та підставою для оцінювання результативності за системою ключових показників ефективності. Саме останні, відповідно до встановлених критеріїв, повинні бути вимірюваними, прив'язаними до конкретних строків і відповідати пріоритетним завданням, визначених стратегічними документами митного органу. Їх формулювання має виключати можливість суб'єктивного тлумачення, що є важливою умовою належної реалізації принципу службової підзвітності.

З урахуванням перспективи застосування таких новацій вже зараз потрібно подбати про ефективність такого правового регулювання, яку характеризують як співвідношення між його фактичними результатами й тими соціальними цілями, яких намагаються досягнути [692, с. 150]. Доречною видається нам і думка Мельник О.М., що загальна ефективність правового регулювання забезпечується ефективністю самого закону, розпорядчовиконавчої діяльності, що забезпечує конкретизацію норм закону на підзаконному рівні, й діяльності суб'єктів щодо його реалізації [471, с. 122]. Тобто позитивний результат може бути досягнутий лише у разі комплексного трирівневого підходу: чітка регламентація порядку та процедур добору в законах та підзаконних нормативних актах, організаційно-розпорядчі заходи

Державної митної служби України, спрямовані на їх реалізацію, та безпосередня робота її територіальних органів в рамках делегованих повноважень по добору персоналу.

Нормативно-правове регулювання, організаційне забезпечення та ефективність проведення конкурсу на заміщення вакантних посад в державних органах, і зокрема в митній службі, вже багато років привертає увагу науковців та фахівців-практиків. Аналіз таких досліджень дозволяє певною мірою систематизувати вже проведені дослідження.

Низка вчених розглядають конкурс як спосіб дій по набору персоналу. Андрушко А.В. вважає конкурс одним з ефективних правових способів кадрового забезпечення державної служби [20, с. 70], Продаєвич О.С. – основним правовим способом заміщення вакантної посади в державному органі [676, с. 12], Станчева О.Л. – особливим способом добору працівників [746, с. 467], Пархоменко-Куцевіл О.І. – організаційно-правовим способом заміщення державних посад у системі державного управління [544, с.198].

Фокусується увага і на аспектах, пов'язаних із сприйняття конкурсу його учасниками через призму їх права на працю. Терницький С.М. завданнями конкурсного заміщення посади державного службовця визнає гарантування конституційного права громадян України на рівний доступ до державної служби, забезпечення права державних службовців на кар'єрний ріст на конкурсній основі, формування високопрофесійного кадрового апарату державних органів; попередження корупції та профілактика конфліктів інтересів [763, с. 20]. Схожу позицію займає Кагановська Т.Є., вона визначає конкурс як установлену законом організаційно-правову форму реалізації конституційного права рівного доступу громадян до державної служби, яка полягає в особливому порядку відбору кандидатур на вакантні посади [312, с.322–323]. Як підкреслюється в аналітичних джерелах, запровадження сучасних, об'єктивних методів добору кадрів дає змогу не лише посилити інституційну спроможність публічної служби, а й сприяти утвердженню

принципів відкритої конкуренції, рівних можливостей та недискримінаційного доступу до державної служби [293, с. 85; 509, с. 172].

Звертається увага і на те, що завдяки конкурсу можуть бути відібрані найкращі претенденти для призначення. Андрушко А.В. відмічає, що конкурс не лише сприяє забезпеченню апарату державної служби високопрофесійними і кваліфікованими кадрами, а й створює конкурентне середовище та служить показником попиту на державну службу [20, с. 70–71]. Данилюк О.В. розглядає конкурс як спеціальну форму підбору працівників з метою прийняття на вакантні посади найкомпетентнішого з його учасників [148, с. 11]. Єфремова О.П. та Мовчан А. трактують це поняття як вибір з претендентів на зайняття посад у структурах державної служби найбільш кваліфікованих [266, с. 308; 487, с. 50]. Зеленський В.М. визнає, що конкурс є гарантією об'єктивності оцінки професійного рівня претендента на зайняття посади та має на меті забезпечити добір працівників із числа осіб, які найбільшою мірою відповідають тим вимогам, що визначаються кваліфікаційними характеристиками відповідних посад [280, с. 19].

З огляду на те, що в конкурсі на одну посаду може брати участь необмежена кількість претендентів з різним ступенем підготовки та досвідом попередньої роботи, науковцями аргументується диференціація підходів до конкурсного відбору залежно від професійного статусу осіб шляхом запровадження окремих процедур для випускників ЗВО, молодих фахівців і досвідчених службовців [96, с. 191]. Пропонується і варіант внесення зміни до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби в Україні щодо можливості проводити внутрішні конкурси для заміщення вакантних посад, що дасть можливість публічним службовцям на поступове просування по службі на основі їх професійних якостей і спеціалізації [104, с. 135]. На нашу думку, такий підхід дав би можливість створити більш адаптивну модель управління людськими ресурсами в публічному секторі та вдосконалив адміністративно-правове регулювання добору на публічну службу в митних

органах, запровадивши окремі процедури добору для молодих фахівців і досвідчених службовців.

Попри інколи діаметрально протилежні міркування про сутність конкурсів (Задоя І.І. переконує, що конкурс створює рівні можливостей для всіх громадян для реалізації ними права на доступ до державної служби [274, с. 154], а Пікуль В.П. вважає, що наявність конкурсу є додатковою перешкодою до реалізації права на працю державного службовця [568, с. 348]), вчені доходять згоди, що саме конкурс дозволяє встановити рівень мотивації особи, з'ясувати її компетентність, а також сформувати професійний, компактний, політично нейтральний державний апарат. Крім того, на переконання Задоя І.І., конкурсний порядок заміщення державних посад дозволяє зменшити рівень корупції серед державних службовців, звести до мінімуму протекціонізм у вирішенні кадрових питань [274, с. 154].

Розглядаючи трансформацію публічної служби в інститут суспільної взаємодії в умовах глобальної світової кризи, науковці критично оцінюють практичні аспекти конкурсного відбору на всіх рівнях публічної служби, вказують, що останнім часом він викликає багато справедливих запитань від суспільства, та наполягають на потребі вибудовувати прозору систему заповнення вакансій публічної служби на основі об'єктивної оцінки навичок, компетенцій та особистих якостей претендентів [720, с. 104]. Сумніви в об'єктивності знаходимо й у Витко Т.Ю.: «до цих пір переважно в конкурсі перемагає не завжди та особа, яка є найбільш придатною для виконання завдань, що висуває вакантна посада, а «потрібний» кандидат» [93, с. 10].

Порівнюючи політико-адміністративні системи країн Євросоюзу, Жак Зіллер приходить до висновку, що «про конкурс можна говорити лише тоді, коли журі (конкурсна комісія), що його проводить, є незалежним водночас від кандидатів, політичної влади і начальників служби, у якій пропонуються вакантні посади для заміщення» [282, с. 326]. Мінімізувати ризик політичного впливу та забезпечити доброчесність працівників може відбір кадрів, що базується на прозорих конкурсних процедурах [81, с. 118]. Своєю чергою,

обмеження впливу керівництва на прийняття рішень щодо призначення на посаду державних службовців сприяє зменшенню корупційних ризиків [135, с. 125].

Ми переконані, що збереження європейських стандартів є критичним для реформи митної служби, оскільки інтеграція в європейський адміністративний простір вимагає дотримання стандартів відкритості й прозорості. Саме тому ключовою умовою формування професійного кадрового складу вітчизняних митних органів та основою для добору персоналу має стати прозорість, доброчесність і компетентність.

Прозорі процедури конкурсного відбору та підвищення кваліфікації державних службовців митних органів зараховуються як фактор сприяння підвищенню ефективності їхньої роботи [29, с. 17], а відсутність прозорості у прийнятті кадрових рішень сприймається, як основний чинник недосконалості організаційно-правового механізму підготовки та проведення конкурсів на зайняття вакантних посад [94, с. 129].

До того ж, якщо іспит кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців може виявити знання актів законодавства із урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного центрального органу виконавчої влади та його структурного підрозділу, то поза увагою залишається моральний, культурний, управлінський потенціал державного службовця, що, на думку Кагановської Т.Є., вказує на недосконалість методів відбору на державну службу [311, с. 51–52]. Прозорість і об'єктивність конкурсного відбору державних службовців Губська О.А. розглядає як важливі умови запобігання корупції та забезпечення належного рівня професіоналізму в державному управлінні та вважає, що підвищенню прозорості процесу відбору сприяє залучення до конкурсних комісій представників громадянського суспільства [135, с. 124].

Для вдосконалення правового регулювання питань прийняття на роботу до Державної митної служби існуючий порядок проведення конкурсу

Іншин М.І. пропонує доповнити більш прозорою і гнучкою системою оцінки фахової підготовки кандидатів на посади [303, с. 582–583].

У доповнення до вже окреслених пропозицій вважаємо за доцільне максимально використовувати сучасні процеси диджиталізації та впровадити електронні конкурси та онлайн-оцінювання для підвищення об'єктивності й прозорості. Тобто, оцифрувати процес добору кадрів, бо як відомо, використання сучасних методів добору та оцінювання персоналу сприяє підвищенню якості кадрового складу державної служби [420, с. 96]. Одночасно варто посилити критерії оцінювання кандидатів, для чого удосконалити процедури тестування знань, професійних умінь і особистих якостей, у тому числі обов'язкову оцінку морально-етичних компетентностей кандидатів, які виступають не другорядними, а визначальними характеристиками службової придатності. До таких належать, зокрема, чесність, патріотизм, відповідальність, сумлінність, доброзичливість, принциповість, здатність до командної роботи та вміння вибудовувати ефективну комунікацію. Ці якості формують засадничу основу публічної довіри до інститутів влади, оскільки саме вони демонструють не лише професійну, а й ціннісну відповідність особи вимогам державної служби [741, с. 24–25].

На наше переконання, конкурс має залишатися основною формою добору кандидатів на заміщення посад в системі державної, та відповідно – і митної служби, навіть в умовах воєнного стану. Скасування конкурсів створює значні ризики корупції, формування некомпетентного персоналу і підриву принципу рівного доступу до служби.

Комплексне вирішення завдань реформування публічної служби неможливе без належної уваги до підбору, підготовки та мотивації персоналу, які сьогодні обґрунтовано визнаються ключовими чинниками забезпечення ефективності державного управління, сталого розвитку та європейської інтеграції України. Сам процес добору кадрів має виходити з об'єктивної оцінки функціональної придатності кандидата до виконання службових

обов'язків, що, своєю чергою, потребує подальшої інституційної модернізації відповідних процедур [727, с. 190–191].

Особливої уваги потребує добір персоналу в митні органи, управлінська модель яких має враховувати специфіку діяльності у сфері реалізації митної політики. Це зумовлює потребу в чітких і фахово орієнтованих критеріях добору, заснованих на засадах прозорості, справедливості та рівного доступу [106, с. 94].

Підсумовуючи проведений аналіз, констатуємо, що ефективність кадрового забезпечення митної служби в сучасних умовах значною мірою залежить від здатності адміністративно-правового механізму не лише реагувати на поточні виклики, зумовлені воєнним станом, а й забезпечити довгострокову інституційну сталість через впровадження системних змін.

Актуальним є поступовий перехід від переважно формального розуміння кадрової роботи до моделі, орієнтованої на управління компетентностями, індивідуальну результативність і ціннісну відповідність персоналу стратегічним завданням митної політики. В умовах нормативної гнучкості, зумовленої особливим правовим режимом, особливої ваги набуває регламентація профілю посади, обґрунтованість спеціальних вимог до кандидатів, а також прозорість критеріїв оцінки їх професійної діяльності.

Подальший розвиток адміністративно-правового регулювання в цій сфері має враховувати потребу в поєднанні гнучких управлінських рішень із гарантіями належного публічного контролю, що є засадничою умовою результативності публічної служби в митних органах України.

Процедури відбору та прийняття на публічну службу в митних органах України є важливою складовою забезпечення ефективності, прозорості та доброчесності митної системи. Незважаючи на наявність нормативної бази, що регулює дані питання, існують суттєві виклики, пов'язані з необхідністю удосконалення конкурсних механізмів, впровадження профілів компетентностей та посилення гарантій справедливості й об'єктивності кадрових рішень.

З початком воєнного стану законодавець дозволив призначення без конкурсу, що було виправданим заходом для забезпечення безперервності функціонування державної служби в екстремальних умовах. Однак у перспективі післявоєнного відновлення необхідно забезпечити повернення до конкурсних принципів добору, посилити вимоги до кандидатів та гарантувати рівні можливості для всіх претендентів. Для цього може бути рекомендовано:

- розробити єдині профілі митних компетентностей для всіх категорій посад у митних органах;
- удосконалити процедури конкурсного добору шляхом підвищення їхньої прозорості та об'єктивності;
- запровадити незалежний моніторинг процедур відбору та захисту прав кандидатів;
- упровадити спеціальні механізми оцінки доброчесності та мотивації кандидатів.

Реформування адміністративно-правових засад відбору та прийняття на публічну службу в митних органах має здійснюватися з урахуванням найкращих міжнародних практик, стандартів належного врядування і принципу верховенства права.

У контексті адаптації до стандартів ЄС слід передбачити інтеграцію принципів доброчесності, прозорості, запобігання конфлікту інтересів і забезпечення гендерного балансу при доборі на митну службу. Суттєвої актуальності набуває також питання відкритого доступу громадськості до результатів конкурсів, а також цифрового супроводу кожного етапу добору.

3.3 Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу в митні органи України

Ефективне функціонування митної служби як інституції, що забезпечує економічну безпеку держави, значною мірою залежить від якісного кадрового складу, який здатен відповідати викликам сьогодення – як у мирний час, так і

в умовах воєнного стану. Законодавчі та нормативно-правові вимоги до кандидатів на посади в митних органах мають важливе значення для забезпечення ефективності та прозорості роботи митниць.

І тут варто погодитись з Дорофєєвою Л.М., що особливістю інституту митної служби є специфічний професіоналізм працівників, які окрім митної справи, повинні володіти багатьма знаннями, навичками, уміннями. Було б логічним, якби особливостям роботи відповідали і специфічні вимоги до відбору персоналу і порядку проходження служби. На жаль, ті критерії, за якими оцінюють якість персоналу митниць міжнародні експерти: стійкість до стресів, готовність до швидкого прийняття рішень, знання крім англійської (або іншої поширеної в світі) мови ще й мови суміжної країни, вміння надати екстрену медичну допомогу, додаткові вимоги щодо фізичної підготовки та спеціальних навичок, не враховуються при прийомі на роботу в митницю [176, с. 249–250].

У цьому контексті особливої актуальності набуває питання визначення чітких, обґрунтованих і прозорих вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в митних органах. Водночас на практиці реалізація цих вимог нерідко стикається з низкою системних проблем: від недостатньої адаптації нормативної бази до дефіциту кваліфікованих кадрів і недосконалості процедур конкурсного відбору, а на період дії воєнного стану – взагалі скасування конкурсної процедури зайняття посад.

Правові вимоги до осіб, які претендують на службу в митних органах, є важливою складовою частиною системи забезпечення якості публічної служби в Україні. Вони визначають необхідний рівень професійної підготовки, морально-етичні стандарти та відповідність осіб, які бажають працювати в цій сфері, відповідаючи високим вимогам державного управління. Поряд з вказаним, через активні трансформації економічних та політичних реалій в нашій країні та її оточенні, а також системну європеїзацію митної справи, виникає необхідність перегляду та вдосконалення

встановлених вимог, що регулюють відбір кандидатів на службу в митні органи.

Охоплений нашим дослідженням напрям та проаналізована нормативно-правова база регулювання проходження публічної служби в митних органах дозволяє констатувати, що чинне законодавство недостатньо конкретизує вимоги до осіб, що претендують на займання вакантних посад в митній службі. Загальні та спеціальні правові вимоги до кандидатів у митні органи визначені доволі фрагментарно, що створює прогалини у правозастосуванні.

Нами вже відмічалось у попередньому підрозділі, що умови і порядок прийняття на державну службу до митних органів, проходження та припинення такої служби, визначаються законодавством про державну службу, крім особливостей, передбачених Митним кодексом України. Стаття 3 Закону України «Про державну службу» містить чітку вказівку: окремі особливості проходження державної служби в центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну митну політику та його територіальних органах визначаються Митним кодексом України [605]. Відтак, будемо виходити з того, що на правовідносини, які виникають зі вступу на публічну службу в митні органи України, поширюється дія Закону України «Про державну службу» як загального закону, а також положень Митного кодексу України, який встановлює особливості прийняття на службу до митних органів.

Згідно із загальним законом, право на заняття державної служби мають повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою на рівні, встановленому Національною комісією зі стандартів державної мови, та мають вищу освіту не нижче рівня магістра для посад категорій «А» та «Б», а також рівень бакалавра або молодшого бакалавра – для посад категорії «В». Тут ми бачимо чотири основні вимоги: громадянство України, вік – старше 18 років, вільне володіння державною мовою та наявність певного рівня вищої освіти.

Спеціальною ознакою права на працю державного службовця називають його обмеженість, що розкривається через встановлення спеціальних вимог до осіб, що хочуть його реалізувати, а також встановлення чітких меж такої реалізації [568, с. 348]. Науковці розглядають переважно дві групи обмежень: обмеження, пов'язані із прийняттям на державну службу та її проходженням [362, с. 147; 6, с. 105; 80, с. 105], але дехто виділяє третю – обмеження, пов'язані з її припиненням [750, с. 146–148].

Аналіз основних вимог до кандидатів почнемо із ключової – громадянства України, яке визначається як правовий зв'язок між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках [603]. Громадянином нашої держави є особа, яка набула громадянство України в порядку, передбаченому законами України та міжнародними договорами України. Виходячи з основних засад державної служби як публічної, професійної та політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави, оплата якої здійснюється за рахунок державного бюджету, вимога громадянства є першорядною. Крім того, серед обставин, які виключають вступу на державну службу пункт вказано на наявність громадянства іншої держави (пункт 6 частини 2 статті 19 Закону України «Про державну службу»).

Функціональне призначення професії державного службовця полягає в практичному виконанні завдань держави в межах службових повноважень, які визначаються посадою [708, с. 112]. Тому цілком погоджуємось із науковцями, які вважають, що вимога наявності громадянства України є своєрідною гарантією спільності інтересів особи та держави, а проявом такої гарантії є визнання та дотримання Конституції й законів України, безперервне проживання на законних підставах на території держави, а також володіння державною мовою або її достатнє розуміння для ефективного спілкування [285, с. 50].

Повністю узгоджуються із надзвичайно важливою роллю ознаки громадянства для державної служби негативні та безальтернативні наслідки

припинення громадянства України, виїзду на постійне проживання за межі України, встановлення факту наявності у державного службовця громадянства іноземної держави або набуття ним громадянства іноземної держави під час проходження державної служби, які є підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням [605].

Вимога досягнення особою повноліття для набуття права на державну службу ґрунтується на тому, що володіти державно-владними повноваженнями може лише особа, наділена державно-публічною дієздатністю (конституційною, адміністративною) і яка вправі цими повноваженнями розпоряджатися відповідно до чинного законодавства. Наступає така дієздатність, як і повна цивільна дієздатність фізичної особи, при досягненні нею вісімнадцяти років (повноліття) (стаття 34 ЦКУ) [803].

На думку Данильєвої І.Е., з позиції рівності можливостей цей віковий ценз не може бути розцінений як дискримінаційний, оскільки він також застосовується і до виборців [146, с. 75]. Аналогічних висновків притримуються Кутова І.Е та Кутовий Р.В. [410, с. 30]. З іншого боку, виникає питання щодо невідповідності між віковим цензом та вимогами до освітньо-кваліфікаційного рівня, оскільки право на державну службу настає з 18 років, тоді як для посад навіть категорії «В» встановлено вимогу наявності рівня бакалавра або молодшого бакалавра, що виглядає спірним до моменту досягнення 18 років.

Європейський досвід показує, що законодавством більшості країн передбачено загальний мінімальний вік, який становить 18 років, у деяких країнах – 20 років (Данія), але для зайняття багатьох посад цей вік є вищим, що зумовлено також об'єктивною потребою завершення освітньої підготовки [688, с. 55]. На нашу думку, має місце наявність певних суперечностей між віковими та освітніми вимогами: встановлення мінімального віку для вступу на службу й одночасна вимога освітнього рівня. Звертають увагу, що вісімнадцятирічний вік може не співвідноситися з вимогою про наявність

професійної освіти, тим більше, якщо це стосується займання вищих державних посад [146, с. 75]. Це вказує на потребу пошуку шляхів для законодавчого врегулювання таких невідповідностей, у тому числі через кількаступеневий підхід до вікових вимог.

Вільне володіння державною мовою завжди було обов'язковою вимогою, що висуваються до державних службовців [453, с. 16]. Єдиною державною (офіційною) мовою в Україні є українська мова. Статус української мови як єдиної державної мови зумовлений державотворчим самовизначенням української нації. Державний статус української мови є невіддільним елементом конституційного ладу України як унітарної держави. Українська мова є визначальним чинником і головною ознакою ідентичності української нації, яка історично сформувалася і протягом багатьох століть безперервно проживає на власній етнічній території, становить переважну більшість населення країни і дала офіційну назву державі, а також є базовим системотвірним складником української громадянської нації [611]. У зв'язку з цим доречною видається думка Армаш Н.О. з приводу вимог до керівників органів виконавчої влади, яка стверджувала: «якщо особа відповідає зазначеним вимогам, можна з упевненістю стверджувати, що вона повністю адаптована до умов держави, має не лише юридичний, але й соціально-культурний зв'язок з нею» [25, с. 58].

Статус української мови як єдиної державної мови передбачає обов'язковість її використання на всій території України при здійсненні повноважень органами державної влади. Українська мова також є фактором єдності і національної безпеки України. У 2019 році були внесені зміни в редакцію частини 1 статті 19 Закону України «Про державну службу» і умова «вільного володіння» була замінена на вимогу володіння державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови [611].

Важливим є й те, що державні службовці зобов'язані не лише володіти державною мовою, а й застосовувати її під час виконання службових

обов'язків (стаття 9 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»). Відповідно до статті 43 вказаного закону, опрацювання та утвердження стандартів української мови як державної, розроблення методів перевірки рівня її володіння здійснює Національна комісія зі стандартів державної мови. Її завданням є збереження та розвиток державної мови через встановлення стандартів державної мови і методів перевіряння рівня володіння державною мовою, необхідного у тому числі й для зайняття визначених законами посад. Рівні володіння державною мовою встановлено відповідно до глобальної шкали Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти: початковий рівень А, середній рівень В та рівень вільного володіння мовою С. Останній своєю чергою поділяється на рівні С1 і С2. Тобто, для державних службовців, у тому числі й посадових осіб митних органів, обов'язковою умовою для призначення на посаду є вільне володіння державною мовою на рівні не нижче С1.

Звертаємо увагу, що Закон України «Про державну службу» вказуючи на рівень вищої освіти не нижче: магістра – для посад категорій «А» і «Б» і бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В», жодним чином не встановлює вимог до галузі знань та спеціальності, що може призводити до ситуацій, коли особи, які претендують на зайняття посад, не мають належної професійної компетенції. Науковці свого часу намагались законодавчо визначити чіткі вимоги до спеціалізації освіти при прийомі на державну службу, з урахуванням специфіки діяльності відповідних органів [284, с. 8–9].

На нашу думку, ця ідея має право на підтримку, оскільки відсутність чітких вимог до спеціалізації освіти для митних посад дозволяє претендувати на них кандидатам без належних професійних знань. Проте, у фокусі сучасних тенденцій демократизації публічної служби, визначення вимог до спеціальної освіти може бути розцінене як вид дискримінації при відборі кандидатів на посади, що прямо заборонено законодавством про державну службу. Зважаючи на те, що у більшості країн світу добір на державну службу підпорядковується двом основним принципам – рівності і достоїнності [880, с.

79], а реалізація права громадян на рівний доступ до державної служби забезпечується юридичними гарантіями, до яких належать процедури реалізації цього права та детальна правова регламентація їх проходження [272, с. 456–457], пропонуємо вивчити можливість унормувати спеціалізацію освіти для посад у митній службі, що дозволить уникнути дискредитації професійних вимог до кандидатів. Як один із варіантів такої спеціалізації для кандидатів розглядається модель визначення галузі знань і спеціальності, що відповідають митній службі.

Паралельно із визначенням вимог до кандидатів на вступ на державну службу законодавством встановлено ряд абсолютних застережень – умов, при наявності яких особи не можуть вступити на таку службу. Частиною 2 статті 19 Закону України «Про державну службу» визначено обмеження щодо вступу на державну службу для осіб, які: визнані недієздатними або дієздатність яких обмежена в установленому законом порядку; мають судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не була погашена або знята відповідно до вимог законодавства; відповідно до рішення суду позбавлені права здійснювати діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади; піддавались адміністративному стягненню за правопорушення, пов'язане з корупцією, протягом трьох років з дня набрання рішенням суду законної сили; мають громадянство іншої держави; не пройшли спеціальну перевірку або не надали згоду на її проведення; підпадають під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади» [605].

Здійснення люстрації в Україні з самого початку було ускладнено явищами політичного та суспільного життя, неоднозначною реакцією європейських інституцій на застосування чинного закону, особливістю ментальності українського суспільства, що з одного боку, схвалює люстрацію, а з іншого – не бажає змінювати підходи до розуміння корупції та її подолання. Як вказує Трепак В.М., закон «Про очищення влади» не позбавлений недоліків, у тому числі істотних, проте люстрація потрібна сучасному

українському суспільству для втілення в життя принципів демократії [772, с. 236–249]. Пишна А.Г. також вважає проведення спеціальних перевірок важливими для всебічного, повного та об'єктивного вивчення інформації про особу, яка бажає обіймати посади, пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування [567, с. 106].

Водночас сьогодні існує проблемне питання стосовно обмежень, встановлених Законом України «Про очищення влади», оскільки цей закон набув чинності 16 жовтня 2014 року, а його положення передбачали найбільший часовий проміжок у десять років для заборони на зайняття посад. Згідно з цими положеннями, протягом десяти років з дня набрання чинності цим Законом особи, щодо яких проводиться очищення влади (люстрація), не можуть обіймати відповідні посади [651]. На сьогодні вимога щодо перевірки осіб, до яких застосовувався Закон України «Про очищення влади», при вступі на державну службу залишається чинною, що спричиняє певну правову невизначеність.

Серед проблем у сфері публічного управління, які характеризують сучасний стан реалізації прав і свобод громадян, Лазур Я.В. виокремлює недостатньо високий рівень правосвідомості представників органів виконавчої влади, що знаходить свій прояв під час прийняття індивідуальних правових рішень [417; 418]. І тут на перші плани виходять не лише кваліфікаційні, а й високі моральні якості, під якими Гоц О.В. пропонує мати на увазі систему поглядів і переконань про життя в суспільстві, що спонукають служити на благо людині як найвищій соціальній цінності держави [121, с. 6]. Тому погоджуємось, що головною рисою сучасної державної служби має стати пріоритет людських прав та інтересів над інтересами держави [871, с. 369].

Такий підхід відповідає й уявленню європейців про митну службу. Ілюстрацією може послугувати дослідження З. Чижевського (Z. Czyżewski) щодо впливу етичного вимог на діяльність митників, в якому він зазначає, що співробітники митної служби, які діють відповідно до основних положень

Конституції Республіки Польща та турбуються про загальне благо громадян, повинні працювати відповідно до чинного законодавства, бути чесними, пунктуальними, ввічливими, охайними, професійно, чесно та неупереджено виконувати свої професійні обов'язки, поважати право, життя, гідність інших, не використовувати своє службове становище для досягнення будь-якої особистої вигоди, не допускати конфліктних ситуацій, будувати ділові відносини на основі спільної відповідальності, співробітництва, рівності, взаємоповаги, підтримки та обміну досвідом, повинні прагнути поліпшувати свою професійну кваліфікацію, виконувати офіційні накази вищих інстанцій, розумно використовувати державні кошти, охороняти гідність, престиж, репутацію митної служби [931].

Аналогічні вимоги впроваджуються і в діяльність митних органів нашої країни. Чесність, патріотизм, відповідальність, сумлінність, доброзичливість, принциповість, здатність до роботи в колективі, вміння налагоджувати комунікації стають критеріями добору персоналу [741, с. 25]. Для державних службовців запроваджено ключові показники ефективності КРІ (Key performance indicator), які щороку оцінюються за результатами їх службової діяльності для визначення якості виконання ними поставлених завдань, а також з метою ухвалення рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Таке оцінювання службової діяльності проводиться не лише на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а й з огляду на дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції [435, с. 128].

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» для державних службовців встановлені обмеження щодо спільної роботи близьких осіб. Такі особи не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Кандидати на зайняття посад державної служби зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про

близьких їм осіб, які працюють у цьому органі [613]. Беручи до уваги вимоги до зайняття посади в органах публічної служби (зокрема, щодо дієздатності, щодо знання законодавства про запобігання корупції, про державну службу, а також щодо рівня освіти), Василенко О.Ю. дійшов висновку, що закріплення відповідного адміністративно-правового обмеження в ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» сприяє не лише юридичній визначеності запобігання непотизму та корупції загалом, але й також дозволяє кандидатам на посаду та суб'єктам, які здійснюють відповідну кадрову процедуру, діяти із дотриманням вимог законності [79, с. 117].

Антикорупційне законодавство уповні поширюється на посадових осіб митних органів, у тому числі й обмеження щодо спільної роботи близьких осіб. Законодавством також передбачено додаткові обмеження, пов'язані з проходженням державної служби посадовими особами митних органів. Відповідно до статті 572 МКУ, посадові особи митних органів не можуть обіймати посади, перебування на яких передбачає прийняття рішень з питань діяльності підприємств, контроль за діяльністю яких покладено на митні органи, а також службові зносини з такими підприємствами, якщо у штаті цих підприємств перебувають близькі особи зазначених посадових осіб [481].

Своєчасне інформування про наявність таких осіб, що вже працюють у митному органі або підконтрольних митниці підприємствах, є запобіжником можливого конфлікту інтересів та дає можливість суб'єкту призначення вжити заходів із запобігання або врегулювання такого конфлікту.

Працівники митних органів, виконуючи посадові обов'язки, забезпечують безперебійну роботу державного механізму, а своєю поведінкою в службовий та позаслужбовий час формують «обличчя» держави, дивлячись в яке суспільство починає (продовжує) довіряти чи недовіряти, поважати чи не поважати державу загалом [879, с. 107].

Цілком слушними є міркування Приймаченка Д.В., що у сучасних умовах інституційних перетворень у системі публічної адміністрації, становлення інституту публічної служби особливої ваги набувають питання

формування нової генерації державних службовців, а нові виклики часу вимагають зміни підходів до механізму відбору та прийняття на державну службу активних, ініціативних громадян України, які мають фахову підготовку [585, с. 71].

Ще чверть століття тому у своєму ґрунтовному дослідженні «Українська митниця: вчора, сьогодні, завтра» Деркач Л.В. влучно зазначав, що вимоги до особистості кандидатів на службу в митних органах логічно впливають зі специфіки їх майбутньої діяльності. Не викликає сумніву той факт, що виконання масштабних завдань, які стоять перед митними органами, в повній мірі залежить від інтелектуального, професійного і культурного рівня працівників митної служби [160, с. 60].

Поряд із загальними вимогами до осіб, що претендують на вступ на державну службу, Митним кодексом України регулюються певні особливості прийняття на службу в митні органи.

Частина 1 статті 570 МКУ передбачає, що на службу в митні органи можуть бути прийняті громадяни України, які досягли 18-річного віку та здатні за своїми діловими та моральними якостями, рівнем освіти і станом здоров'я виконувати завдання, покладені на митні органи [481].

Вимоги щодо повноліття і громадянства України не викликають труднощів із їх застосуванням, до того ж вони повторюють загальні положення законодавства про державну службу. А от щодо решти вимог, то їх формулювання досить не однозначне, оскільки відсутні критерії оцінювання здатності особи за своїми діловими та моральними якостями, рівнем освіти і станом здоров'я виконувати завдання, покладені на митні органи.

По-перше, постає питання про те, яким чином і в якому порядку слід здійснювати підтвердження ділових та моральних якостей осіб, які претендують на службу в митні органи. До прикладу, ділові якості трактуються як сукупність професійних засобів, які працівник використовує для виконання своєї трудової функції. При цьому перелік цих якостей у кожному конкретному випадку визначається переважно залежно від кола

завдань, які покладаються на посадову особу, з урахуванням її професії, спеціальності, кваліфікації та посади [758, с. 69]. А Іванов С.В. та Кравченко О.О. формують практично однакові висновки, що моральні якості, що висуваються до працівників митних органів, зумовлені: належністю до особливої професійно-статусної групи, причетністю до прийняття державних рішень, наявністю владно-розпорядчих повноважень [293, с. 122; 393, с. 31]. Ця вимога сформована так, що ніби спрямована на майбутнє – здатність не на момент вступу, а в подальшому виконувати певні завдання.

По-друге, таке ж спрямування у вимог щодо рівня освіти за відсутні однозначних та нормативно встановлених вимог для визначення цих рівнів здатності кандидата. У Законі України «Про державну службу» прямо вказано на необхідний для кандидата ступінь вищої освіти не нижче: магістра – для посад категорій «А» і «Б» та бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В», що не допускає довільного трактування. Натомість у Митному кодексі України мова йде не про конкретний ступінь вищої освіти, а про рівень освіти, який є достатнім для виконання завдань, навіть не за посадою, а покладених на митні органи (у цілому). На нашу думку, таке формулювання є досить неоднозначним, а тому потребує перегляду та узгодження із загальними вимогами до вступу на державну службу.

Враховуючи важливість забезпечення ефективності та етики діяльності державних службовців, необхідно визначити чіткі критерії та процедури для оцінки таких якостей, що можуть включати перевірку попереднього досвіду роботи, рекомендацій, а також результатів спеціальних перевірок, спрямованих на виявлення особистих характеристик та професійної відповідності кандидата до вимог служби.

При вступі на службу в митні органи особи, які претендують на зайняття посад державної служби в цих органах, повинні відповідати як загальним, так і спеціальним вимогам щодо їхньої професійної компетентності. Такі спеціальні вимоги, що включають перевірку рівня знань загального

законодавства та проведення тестування на відповідність професійним компетенціям, встановлено Митним кодексом України.

Автори підручника «Митне право України» зазначають, що професійну компетентність претендента визначають такі складові, як професійні знання, вміння та навички, здатність формулювати свою точку зору як усно, так і письмово, готовність до дій (ініціативність), оперативність мислення, працездатність і витривалість, самостійність, а також творчий підхід до вирішення поставлених завдань. Критерії, що характеризують морально-ділові якості особи, на їх думку, включають рівень загальної культури, стиль спілкування з людьми, готовність до співпраці з колегами та керівництвом, дисциплінованість та інші аспекти [586, с. 64].

Законодавець обрав шлях визначення митних компетенцій як вимог до професійної компетентності посадових осіб митних органів, які обіймають посади державної служби категорій «Б» і «В». Підтримуємо позицію науковців, що запровадження моделі компетенцій у кадровій політиці дозволяє здійснювати ефективний добір персоналу на основі їхніх професійних навичок [178, с. 86], а серед переліку компетенції як характеристик державного службовця поряд із знаннями і навичками у професійній галузі обов'язково мають міститися також моральні та психологічні якості [917, с. 125]. Ці вимоги включають сукупність характеристик (знань, умінь, навичок, здібностей, мотивів, цінностей), що забезпечують виконання посадовими особами своїх обов'язків на рівні, достатньому для ефективної реалізації завдань, покладених на митні органи.

Управління людськими ресурсами в митних органах здійснюється на основі компетентнісного підходу, що передбачає чітке визначення вимог до посадових осіб [178, с. 83]. Ключові поняття компетентнісно-орієнтованого підходу вдало сформулювала Калашнікова С.А.: компетентність (англ. competence) – здатність людини ефективно виконувати певну (у т.ч. професійну) діяльність; компетенція (англ. competency) (у множині – компетенції; англ. competencies) – особисті характеристики людини, що

визначають її поведінку та впливають на рівень виконання певної (у т.ч. професійної) діяльності; компетентність є результатом набуття компетенцій; компетенції є складовими компетентності [317, с. 87].

Сьогодні формування професійного складу митної служби вже відбувається на основі профілю посади, який поєднує загальні й спеціальні кваліфікаційні вимоги, досвід, рівень освіти та митні компетенції.

Проте, система добору кадрів у митних органах стикається з численними викликами, серед яких виділяємо: дефіцит кваліфікованих фахівців, недосконалість процедур конкурсного добору, скасування конкурсів під час воєнного стану, недостатня адаптація профілів компетенцій до нових реалій. Тому вкрай необхідно удосконалити механізми кадрового добору в митних органах, забезпечивши їх прозорість, об'єктивність і професіоналізацію, зокрема через оновлення профілів посад і реальну оцінку компетенцій кандидатів.

Для цього нами пропонується створення в Державній митній службі централізованої бази профілів компетенцій посад у митних органах, яка б стала основою для кадрового планування, добору, навчання і оцінювання персоналу.

Сучасна роль митної служби в умовах викликів, що виникають унаслідок глобалізації, розвитку міжнародної торгівлі, а також посилення вимог безпеки, потребує нового професійного підходу до підготовки майбутніх митників. Концепція професійного розвитку митників передбачає, що спеціальні знання можуть набуватися після вступу на службу, а не є обов'язковою умовою призначення, що відповідає сучасним підходам до адаптивної моделі публічної служби.

У жовтні 2025 року у рамках реалізації HR-стратегії Державна митна служба України затвердила професійний стандарт «Інспектор митний», який визначає чіткі вимоги до компетентностей, знань, умінь і навичок посадових осіб митних органів, спрямованих на ефективне виконання ними службових обов'язків відповідно до найкращих міжнародних практик. При розробці

професійного стандарту були враховані положення Рамки митних компетенцій ЄС, професійні стандарти Всесвітньої митної організації та сучасні підходи до управління людським капіталом у секторі державної служби [682].

Традиційно компетенція (лат. *competentia*, від *competere* – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) трактується як сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов'язків державного органу або посадової особи, що визначаються законодавством [732, с. 302]. Татарінов Є.В. констатує, що концепція професійної компетенції спирається у своїй основі на тріаду: систему виражених та існуючих знань; відчуття, емоції, переживання; уміння та досвід [757]. Волянський П.Б., зазначає, що компетенції – це особистісні риси людини, що зумовлюють рівень управлінських, економічних, політологічних, етичних, соціально-психологічних та інших знань і вмінь державного службовця, включаючи його здатність творчо мислити, готовність брати на себе відповідальність, передбачати результати своєї діяльності і критично оцінювати її наслідки, грамотне володіння інноваційними управлінськими технологіями в умовах ринкових відносин, готовність до самоосвіти, людинознавську освіченість, які працівник може ефективно застосовувати у різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи [97, с. 157].

Необхідно відзначити, що посадові особи митних органів зобов'язані щорічно підтверджувати рівень своїх професійних компетенцій у галузі митного регулювання. У разі виявлення під час перевірки недостатності відповідних компетенцій для виконання обов'язків, передбачених посадою, такій особі пропонується переведення на нижчу посаду. Якщо особа не погоджується з таким переведенням, її звільняють шляхом розірвання контракту про проходження служби в митних органах. Це положення можна вважати надмірно зарегульованим, оскільки більш доцільним було б проведення такого підтвердження не щорічно, а раз на три роки. Протягом

цього періоду особа могла б пройти навчання за індивідуальною програмою розвитку професійних компетенцій.

По-третє, особливістю прийняття на службу в митні органи вказано здатність особи за станом здоров'я виконувати завдання, покладені на митні органи. Але визначивши стан здоров'я кандидата умовою для прийняття, законодавець жодним чином не регламентував критерії достатнього здоров'я для виконання тих чи інших завдань. Враховуючи, що лише в Митному кодексі визначено 18 основних завдань митних органів (стаття 544 МКУ), які є максимально різноплановими та узагальненими, не зрозуміло, чим має керуватись суб'єкт призначення, і яким документом повинен бути підтверджений стан здоров'я претендента на посаду. І чи є цей стан однаково достатнім для осіб, які будуть займати посади «офісного» характеру (бухгалтери, працівники діловодної служби, кадровики, юристи), посади «оперативного» характеру в підрозділах митного оформлення, або посади в спеціалізованих підрозділах інформаційних технологій, технічних засобів митного контролю чи кінологічних.

У Законі України «Про державну службу» відсутні вимоги до стану здоров'я кандидатів на посаду, проте неможливість виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я є підставою для припинення державної служби (стаття 88). Документальним підтвердженням такої неможливості є медичний висновок, порядок надання якого визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, та центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я [605].

Медичний огляд державного службовця з метою встановлення фізичної і психофізіологічної придатності таких осіб до виконання їх службових обов'язків здійснюється в лікувально-профілактичних закладах, які щороку проводять профілактичний медичний огляд державних службовців. Порядок проведення медичного огляду державних службовців та формування медичної

комісії, яка оцінює стан здоров'я державного службовця, здійснюються відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України, Головного управління державної служби України, Державного управління справами від 18 лютого 2003 року № 75/24/1 «Про проведення щорічного профілактичного медичного огляду державних службовців» [654]. На відміну від загального підходу до визначення придатності до державної служби через стан здоров'я та його детальної регламентації, в митному законодавстві відсутнє підзаконне регулювання цього питання.

Вимоги до здоров'я встановлюються у деяких воєнізованих формуваннях або правоохоронних органах, проте умови та порядок проходження обстеження, як і критерії відповідності/невідповідності, унормовані нормативно-правовими актами, які не допускають неоднозначного тлумачення, що виключає дискрецію при прийомі на роботу. До прикладу, статтею 50 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено перевірку кандидата на службу в поліції. Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України [650]. Порядок психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції, затверджений наказом МВС та зареєстрований в Міністерстві юстиції України, визначає вимоги до кандидатів на службу в поліції щодо їх придатності за індивідуальними психофізіологічними особливостями. Проводиться таке визначення придатності до служби щодо чотирьох категорій осіб, в залежності від виду служби та посад, на які вступають претенденти [640].

З огляду на недосконалість правового регулювання вступу на митну службу, нам видається, що вимога до стану здоров'я, за відсутності нормативно-правового механізму її реалізації, має дискримінаційний характер. Вказане підставою для внесення змін в Митний кодекс України.

Визначаючись поміж двох можливих варіантів: здійснити підготовку підзаконних нормативно-правових актів, які встановлюють порядок, умови та критерії перевірки відповідності стану здоров'я різним категоріям посад, або виключити цю вимогу із пункту 1 статті 570 Митного кодексу України, ми обираємо останній. Наша позицію ґрунтується на єдиному підході до формування вимог до осіб, які претендують на вступ на державну службу, проте не заперечує можливість дискусії.

З прийняттям на службу в митні органи може бути встановлено випробування відповідно до Закону України «Про державну службу» та Митного кодексу України на строк не більше 6 місяців. Це стандартний механізм перевірки ділових та моральних якостей працівника та період, упродовж якого новопризначена особа під контролем наставника активно набуває необхідні професійні знання та навички. При успішному завершенні такого періоду посадова особа приступає до самостійного виконання своїх посадових обов'язків, при негативних результатах – може бути звільнена з митних органів. Сучасна кадрова політика дещо ширше розглядає період пристосування новоприйнятого співробітника до колективу, професійних завдань та корпоративної культури, який отримав назву адаптаційного. Частково цей період на його початку збігається з випробувальним терміном і включає процеси ознайомлення, навчання та інтеграції у колектив того чи іншого підрозділу митного органу

На наше переконання, позитивний вплив може мати інституціоналізація обов'язкового проходження адаптаційного періоду і тестування митних компетенцій у перший рік після призначення, із нормативним закріпленням результатів оцінювання як підстави для подальшого кар'єрного зростання.

Частина 3 статті 570 МКУ містить застереження/обмеження, наявність яких не дозволяє вступити на службу в митних органах особі, яка: 1) визнана недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена у встановленому законом порядку; 2) має громадянство (підданство) іншої держави; 3) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така

судимість не погашена або не знята у встановленому законом порядку;

4) відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади;

5) протягом останнього року притягалася до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією;

6) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення;

7) підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»;

8) була звільнена з митних органів у зв'язку з неподанням письмової заяви про надання згоди на проходження атестації, передбаченої Законом України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», у зв'язку з письмовою відмовою від проходження такої атестації або на підставі рішення атестаційної комісії про неуспішне проходження зазначеної атестації – протягом 10 років з дня звільнення [481].

Як бачимо, заборони, перелічені у пунктах 1-8 ідентичні з тими, що містяться у статті 19 Закону України «Про державну службу», а спеціальне обмеження для вступу до митних органів на 10 років виникає з дня звільнення особи у зв'язку з ненаданням згоди, відмовою щодо проходження, або через неуспішне проходження атестації [600].

Порядок організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації визначає механізм організації та проведення одноразової атестації посадових осіб митних органів, критерії і методику оцінювання доброчесності та професійної компетентності таких осіб.

Вказаний порядок включає три етапи атестації: перший етап – тестування учасників атестації з метою визначення рівня знання законодавства (знань Конституції України, законодавства про державну службу, митного та антикорупційного законодавства); другий етап – тестування учасників атестації з метою визначення рівня загальних здібностей (щодо логічного

мислення, здатності розуміти та працювати з текстовою та числовою інформацією); третій етап – проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності та професійної компетентності, які не були оцінені під час проходження попередніх етапів атестації [635].

Науковці розуміють доброчесність, як якісну характеристику особи (індивідуальні цінності), принцип державної служби (професійні цінності) та складову механізму забезпечення національної безпеки (національні цінності) [131, с. 20], та окреслюють принцип доброчесності як нормативно закріплену вимогу щодо діяльності державного службовця в рамках спрямованості його дій на захист публічного інтересу, чесність, моральну та юридичну відповідальність за свої дії чи бездіяльність [269, с. 25; 107, с. 160].

За правилами проведення атестації посадових осіб митних органів учасник атестації вважається таким, що відповідає критеріям доброчесності, якщо є незалежним, чесним, сумлінним, дотримується етичних норм та має бездоганну поведінку у професійній діяльності, а також стосовно нього та його близьких осіб немає підтверджених відповідними державними органами фактів щодо незаконності джерел походження майна, невідповідності рівня життя задекларованим доходам, невідповідності способу життя учасника атестації його статусу [635]. Як ми вже зазначали, неуспішне проходження атестації є підставою для припинення служби в митних органах.

На законодавчому рівні регламентовано, що рішення про звільнення посадової особи митного органу з підстави неуспішного проходження атестації може бути оскаржено в суді лише особою, стосовно якої воно прийнято, виключно з питань додержання процедури прийняття рішення про звільнення, а також порядку організації та проведення атестації, неуспішне проходження якої стало підставою для звільнення. Суд під час розгляду таких скарг не оцінює повторно факти чи твердження, оцінені атестаційною комісією, та відповідні висновки, зроблені атестаційною комісією на підставі обґрунтованого сумніву [600].

У 2024 році Митний кодекс України було доповнено статтею 572-1, яка запровадила можливість проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа. Таке опитування, за умови надання згоди, можуть проходити посадові особи митних органів, а також кандидати на зайняття посад державної служби в митних органах. Результати психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа використовуються виключно як інформація ймовірного характеру, що сприяє формуванню характеристики кандидата на зайняття посади державної служби у митному органі або посадової особи митного органу, і не бути підставою для прийняття рішення про відмову особі у зайнятті посади. Порядок проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа, а також умови зберігання та використання результатів такого опитування, порядок доступу до інформації, що міститься в них, визначено Кабінетом Міністрів України [481].

Одним із основних завдань опитування кандидатів на посади державної служби в митних органах є забезпечення кадрової безпеки, прозорості та об'єктивності. Здійснюється воно стосовно кандидатів, вибраних конкурсною комісією, перед визначенням суб'єктом призначення переможця конкурсу для виявлення: ознак приховування чи викривлення анкетних даних, окремих фактів біографії; ознак зловживання алкогольними напоями, вживання наркотичних та (або) психотропних речовин без призначення лікаря; прихованих мотивів прийняття на державну службу, призначення (переведення) на посаду державної служби в митних органах; контактів із членами злочинних організацій; участі в діяльності заборонених громадських об'єднань чи релігійних організацій, членства в політичних партіях, наявності документів, що підтверджують право на тривале проживання на території іншої держави; розголошення об'єктом опитування відомостей, що становлять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [638].

Розробку і прийняття нормативно-правових актів, які встановлюють процедуру та порядок проведення в митних органах психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа, вважаємо важливим кроком в

нормативно-правовому забезпеченні процесу добору та вступу на державну службу в митних органах.

3.4. Особливості виникнення та розвитку правовідносин у сфері публічної служби під час воєнного стану

В умовах повномасштабних військових дій на території України значно змінюються не тільки соціально-економічні обставини, але й правове регулювання публічної служби. Державна служба в умовах воєнного стану повинна адаптуватися до нових викликів, включаючи інтеграцію кризових управлінських механізмів [293, с. 84]. Такі обставини безперечно впливають на організаційну структуру митних органів, на їхню здатність виконувати функції державного контролю та адміністрування у кризовий період. Воєнний стан є особливим правовим режимом, що значно змінює організацію та функціонування державних органів, включаючи митні органи, а також впливає на правовий статус посадових осіб цих органів. У таких умовах виникають численні юридичні проблеми, у тому числі пов'язані з виникненням, розвитком і припиненням правовідносин у сфері публічної служби.

Питання правового регулювання публічної служби в митних органах під час воєнного стану залишається недостатньо опрацьованим в українському адміністративному праві. Зокрема, мало уваги приділено змінам у правовому статусі посадових осіб митних органів, їхніх обов'язках та правах, а також особливостям процедур призначення, звільнення та припинення державної служби в умовах воєнного стану. Практичний досвід свідчить, що воєнний стан в Україні призвів до істотних трансформацій у функціонуванні публічної служби, особливо в митних органах, які є ключовими для економічної безпеки держави.

Загальновідомо, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можливе запровадження обмеження прав державних службовців [128, с. 187], додаткових обмежень та спеціальних умов щодо працевлаштування,

проходження державної служби та відповідальності державних службовців [127, с. 236]. Паралельно виникає необхідність адаптації трудових відносин у державному секторі до нових реалій, оскільки система державної служби повинна забезпечувати стабільність трудових відносин навіть у кризових ситуаціях [420, с. 99]. Урахування характеру окремих загроз дозволило створити основу для внесення змін у процес управління персоналом, зберегти життєздатність підприємств, незважаючи на істотність правових змін на ринку праці в умовах війни [953, с. 493], своєчасна та злагоджена перебудова кадрового забезпечення відіграла провідну роль в адаптації діяльності Державної митної служби України до нових викликів воєнного стану [493, с. 72].

Тимчасова окупація частини території України, закриття повітряного простору, блокування морських портів призвели до вимушеного тимчасового призупинення діяльності окремих митниць. У прикордонних з РФ митницях евакуація особового складу почалась вже 24 лютого 2022 року. Вживались заходи щодо збереження й вивезення з окупованих територій трудових книжок та особових справ. А там, де це вже було неможливо, документи та інформаційні ресурси знищувались, щоб не наражати на небезпеку працівників, які змушені були залишитись.

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 лютого 2022 року № 188-р було закрито майже 80 пунктів пропуску та пунктів контролю на державному кордоні з РФ та Білоруссю, всі повітряні та частина морських портів [666]. Відповідно й митні органи припинили здійснення там митного контролю і оформлення. Натомість стрімко зросло навантаження на західні кордони: лише березень 2022 року Україну покинули біля 4 млн біженців, а в Україну почала надходити величезна кількість гуманітарної, технічної й військової допомоги.

Урахування характеру окремих загроз дозволило створити основу для внесення змін у процес управління персоналом, зберегти життєздатність підприємств, незважаючи на істотність правових змін на ринку праці в умовах

війни [953, с. 493]. Вже чотири роки ми безпосередньо спостерігаємо як звужуються (скорочуються) або припиняються трудові правовідносини, зокрема через введені обмеження, тимчасове переміщення, мобілізацію, штучна непрацездатність чи інші фактори, пов'язані з умовами особливого періоду. Лише вимушена міграція, яка на початок квітня 2022 року за даними Агентства ООН по справах біженців становила близько 4 млн. осіб, станом на 19 липня 2022 року з України збільшилась до 9 567 033 осіб [116, с. 108]. При цьому, і до того не завжди досконалий, процес добору на посади державної служби, відчутно гальмує через нестабільність, підвищені вимоги, неконкурентну заробітну плату та здебільшого тимчасовий характер виконуваної роботи.

Повномасштабне російське вторгнення призвело до перебудови та переосмислення концепції діяльності Державної митної служби України. В умовах війни було прийнято рішення про евакуацію особового складу митниць північного і східного регіонів, вивезення обладнання задля збереження баз даних та інформаційних ресурсів. У таких умовах кадровий склад митниць західних та південних регіонів був зміцнений за рахунок евакуйованих працівників і переведений на посилений режим цілодобової роботи [493, с. 73].

В умовах воєнного стану що спричинив масовий виїзд громадян за межі країни [379, с. 276], у роботодавців і працівників з'явилося багато питань, що потребували оперативного розв'язання, а трудове законодавство зазнало суттєвих змін, спрямованих на врегулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, і як зазначає Дума О.О., зміни до законодавства про працю покликані були врегулювати усі гострі питання, що виникли зненацька у сфері трудових правовідносин [182, с. 209–211].

Оскільки ні Митний кодекс України, ні Закон України «Про державну службу» не містять згадки про простій, Державна митна служба керується Кодексом законів про працю України (КЗпП), а також у зв'язку з неможливістю виконувати територіальними органами Держмитслужби своїх

повноважень у повному обсязі, з метою збереження життя і здоров'я працівників територіальних органів, захисту їх законних прав та інтересів, вже 24 лютого 2022 року видала наказ № 113 «Про встановлення простою у роботі територіальних органів Держмитслужби». Це були Донецька, Луганська, Рівненська, Сумська, Харківська, Чернігівська митниці, митниця в Херсонській області, Автономній Республіці Крим і м. Севастополі та п'ять окремих постів Дніпровської, Житомирської, Івано-Франківської, Київської та Одеської митниць. У подальшому перелік територіальних органів Держмитслужби та їх структурних підрозділів, де встановлювався простій, неодноразово корегувався гнучко підлаштовуючись під об'єктивні обставини військових дій.

Стаття 34 КЗпП визначає простій як зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами, а стаття 113 КЗпП встановлює порядок оплати та вказує, що за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток [348].

Спираючись на ці норми трудового законодавства, встановлений простій територіальних органів Держмитслужби було визнано таким, що виник не з вини працівників та зумовлений загрозою їх життю та здоров'ю. Строком дії простою було визначено період з дня видання цього наказу (24.02.2022) до закінчення дії обставин, які створюють загрозу життю і здоров'ю працівників, а у період простою працівникам було дозволено не перебувати за основним місцем роботи до закінчення простою, і за ними зберігався середній заробіток [602]. Пізніше, як вірно вказують Федотов О.П. та Назарко А.А., після активізації наступальних дій Збройних Сил України влітку та восени 2022 р., у ході яких значну частину територій України було звільнено від російських військових угруповань, з'явилася можливість забезпечити безперебійне функціонування деяких територіальних органів як

відокремлених підрозділів Держмитслужби шляхом виведення їх із простою [785, с. 147].

Наведений приклад ілюструє варіант максимально швидкого та достатньо ефективного реагування митної служби на обставини широкомасштабного вторгнення російських військ в Україну, поєднаний із гнучкістю управління персоналом. Поряд з цим, ми приходимо до думки про необхідність розроблення спеціальних механізмів кадрового управління в митних органах для кризових ситуацій.

Воєнний стан в Україні зумовив істотні трансформації у функціонуванні публічної служби, зокрема в митних органах, а його уведення суттєво змінило умови виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері публічної служби в митних органах. Вказані обставини вимагають оперативного реагування на нові виклики, у тому числі щодо правового регулювання проходження публічної служби, забезпечення стабільної кадрової політики, захисту прав та гарантій посадових осіб митних органів.

У зв'язку з воєнним станом в Україні тимчасово припинено конкурсний відбір при доборі кандидатів на посади публічної служби. Відповідно до пункту 5 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», призначення на посади державної служби здійснюється без проведення конкурсного відбору, лише на підставі поданої заяви, заповненої особової картки та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад, а також за наявності поданої декларації за минулий рік [656]. Цей порядок, коли конкурси було замінено на процедуру добору без конкурсу, має тимчасовий, адаптивний характер і спрямований на забезпечення безперервності функціонування державних органів в умовах надзвичайного правового режиму.

Водночас відмова від конкурсного відбору як інструменту публічного контролю та запобігання корупційним ризикам актуалізує необхідність подальшого моніторингу таких призначень. На практиці це призвело до

зниження рівня публічного контролю за кадровими рішеннями, що викликає обґрунтовану стурбованість як у середовищі національної експертної спільноти, так і серед європейських партнерів України.

Реформування державної служби та органів публічної влади в Україні завжди супроводжується не лише здобутками, а й певними проблемами, які особливо посилилися в умовах воєнного стану в Україні [385, с. 83]. На наше переконання, в сучасних умовах призначення державних службовців без конкурсу однозначно має кризову доцільність, але створює довгострокові ризики: спрощене призначення дозволяє оперативно закривати вакансії під час війни, однак дещо суперечить європейським стандартам публічної адміністрації.

Гончарук Н.Т. і Чередниченко А.С. застерігають: в умовах війни модернізація публічного управління має відбуватися через адаптацію державного управління до європейських стандартів та принципів [117, с. 50]. Голова НАДС Наталія Алюшина у своєму публічному зверненні в червні 2025 року підкреслила, що одним із ключових індикаторів у межах виконання Ukraine Facility є відновлення конкурсів на державну службу. Європейська Комісія наполягає не лише на відновленні конкурсного механізму, але й на деполітизації та підвищенні прозорості конкурсних процедур, зокрема шляхом створення незалежних комісій, удосконалення критеріїв оцінювання та забезпечення цифрової відкритості.

Проходження публічної служби під час воєнного стану в митних органах можна визначити як сукупність правових, організаційних та кадрових процедур, спрямованих на забезпечення безперервного функціонування митного органу в умовах військових загроз, із врахуванням особливих правових режимів та оперативної адаптації механізмів управління персоналом.

Цей процес характеризується наступними ключовими особливостями: 1) спрощений порядок призначення на посади, що передбачає відсутність конкурсного відбору для швидкого залучення потрібних фахівців; 2) посилена

роль державного органу в регулюванні кадрових процесів, що забезпечує баланс між не завжди передбачуваними обставинами та необхідністю стабільного функціонування публічної служби.

Формування та реалізація державної кадрової політики в системі публічної служби України є актуальною, тим більше за умов введення воєнного стану. З цією метою та для підвищення ефективності цього процесу розробляються та вводяться в дію чимало нормативно-правових актів [415, с. 62]. Як ми вже зазначали, з початком воєнного стану в Україні відповідно до спеціального законодавства були запроваджені спрощені механізми призначення на посади державної служби. Зокрема, стаття 91-1 Закону України «Про державну службу» передбачає можливість призначення без конкурсу осіб на посади державної служби строком до припинення чи скасування воєнного стану з подальшим обов'язковим проходженням конкурсу.

У митних органах ця норма активно застосовується для оперативного забезпечення кадрової спроможності. Однак практика призначення без конкурсу породжує низку ризиків: зниження стандартів професіоналізму; можливість політичного або суб'єктивного впливу на кадрові рішення; послаблення механізмів доброчесності.

Линдюк О.А. також визнає нагальним формування ефективної системи управління персоналом на державній службі, у тому числі шляхом застосування (повернення) конкурсного відбору на всі посади [426, с. 21].

Отже, відновлення конкурсів, нормативне вдосконалення їхньої процедури, а також приведення механізмів вступу до митної служби у відповідність до європейських критеріїв публічної служби є не лише правовим зобов'язанням України у межах інтеграційного курсу, а й системним інструментом підвищення інституційної спроможності митної служби як частини публічної адміністрації в умовах безпекових і економічних викликів.

Добір персоналу без конкурсного відбору під час воєнного стану є вимушеним кроком, зумовленим необхідністю забезпечення безперебійного

функціонування державних органів умовах кризи. Однак така практика несе низку ризиків, які можуть впливати на ефективність публічної служби в довгостроковій перспективі, а тимчасовий характер призначення посадових осіб у митних органах впливає на стабільність державної служби.

Конкурсний відбір передбачав ретельний відбір фахівців відповідно до їхніх професійних навичок, знань та досвіду. Натомість, відсутність конкурсу може призвести до потрапляння на державну службу осіб, які не мають достатньої компетентності для виконання службових обов'язків. В умовах спрощеного добору можливий суб'єктивний вплив керівництва на процес призначення, що може сприяти появі випадків лобіювання чи необґрунтованих кадрових рішень.

Попри всі зазначені ризики, у період воєнного стану традиційні конкурсні процедури не завжди можливі через нагальну потребу в оперативному кадровому забезпеченні. Державні органи, зокрема митні, повинні функціонувати безперервно, що вимагає швидкого поповнення кадрового складу та гнучкості в прийнятті управлінських рішень.

Отже, тимчасове скасування конкурсного відбору стало необхідним заходом, який дозволяє підтримати функціональність державної служби. Однак для зменшення ризиків важливо запроваджувати додаткові механізми контролю та оцінки ефективності службовців, що дозволить мінімізувати негативні наслідки та забезпечити якісний рівень публічної служби навіть у кризових умовах.

Згідно з оприлюдненими НАДС планами, оновлений Єдиний портал вакансій державної служби має запрацювати в першому кварталі 2026 року, а конкурси на публічну службу – відновитися орієнтовно в третьому кварталі того ж року. Законопроект, розроблений НАДС, передбачає внесення змін до законів «Про державну службу» та «Про правовий режим воєнного стану», що дозволить розмежувати сферу дії конкурсних і неконкурсних процедур, а також запровадити гнучкий перехідний режим: частина службовців, які були призначені без конкурсу, проходитимуть повторний відбір, а частина –

залишатиметься на посадах за рішенням керівника органу. Такий підхід поєднує інституційну стабільність із принципами публічності та професіоналізму.

У сфері митних органів України відновлення конкурсів має особливу вагу, оскільки: по-перше, йдеться про орган з високим ступенем ризику корупційних впливів, по-друге, саме тут впроваджено контрактну форму проходження служби, яка вимагає чітких правил вступу, оцінювання та продовження роботи.

Враховуючи тимчасовий характер службових обов'язків посадових осіб митних органів, які під час воєнного стану були призначені на посади в митних органах відповідно до вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [598], постає необхідність перегляду норм права, що регулюють їхній правовий статус, а також змін у правових механізмах призначення, просування та припинення державної служби.

Окремі дослідники вже порушували питання щодо адміністративно-правових проблем публічної служби в умовах кризових ситуацій. Так, за спостереженнями Макарової О.О., військова агресія РФ виявила низку проблемних питань у функціонуванні незалежної митної служби України та поставила завдання щодо вдосконалення механізмів державного управління митною справою, особливо в кризовий період. Водночас кількість досліджень щодо антикризового управління митною справою поки що є недостатньою для вирішення всіх проблем, яких сьогодні зазнає митна система, особливо в контексті розроблення дієвих механізмів оперативного управління митницями в умовах кризових явищ [444]. Недостатня ефективність державних інституцій, низька компетентність і лояльність державних службовців, непослідовність і незавершеність низки реформ також зазначені експертами у переліку недоліків, якими може скористатися РФ для дестабілізації соціальної системи [426, с. 13]. Реальна спроможність органів державної влади та органів

місцевого самоврядування як ініціаторів і учасників процесів запровадження системи національної стійкості залежить передусім від кадрового забезпечення, наявності стратегічно мислячих, конкурентоспроможних, дієвих управлінців і висококваліфікованих, патріотичних, відповідальних службовців [434, с. 105].

Оскільки у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби без конкурсного відбору, до претендентів на зайняття посади у митному органі норми Закону України «Про державну службу» та Митного кодексу України в частині проведення конкурсного відбору не застосовуються, а призначення на посаду є тимчасовим, оскільки частиною 2 статті 7 Закону [598] визначено, що після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади державної служби на які особи призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, оголошується конкурс, при чому граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

До особливостей організації трудових відносин та правової регламентації служби в митних органах слід віднести відмінні умови проходження служби для посадових осіб, прийнятих у різні періоди: до і після травня 2022 року. Одні – призначені на посади як переможці конкурсу і можуть бути переведені на рівнозначні посади без повторного його проведення. Другі – прийняті на умовах строкового договору в умовах воєнного стану на конкретну посаду, а відтак не можуть бути переведені на іншу вакантну посаду; зміна місця служби (посади) можлива виключно через припинення служби та укладення нового контракту.

Крім цього, Законом України № 3977-IX «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» внесено зміни до Митного кодексу України, у тому числі щодо прийняття на

службу до митних органів та визначено, що з особами, які приймаються на службу до митних органів на посади державної служби категорій «Б» і «В», укладаються контракти про проходження служби в митних органах при чому контракт про проходження служби в митних органах укладається строком до трьох років [600].

Зазначене вище дає підстави для висновку, що призначення на посади в митні органи мають строковий характер, а в умовах воєнного стану, відповідно до застосовуваного законодавства, такі призначення набувають також тимчасового характеру. Водночас, норми, які регулюють тимчасове зайняття посад у митних органах, не поширюються на осіб, що займають посади на підставі результатів конкурсного відбору відповідно до вимог Закону України «Про державну службу».

Для забезпечення раціонального та рівномірного формування підрозділів митного оформлення митниці вимушені вдаватись до частих звільнень, як правило за угодою сторін, посадових осіб, що працюють на умовах тимчасового заміщення посад без проведення конкурсу, з подальшим призначенням на таких самих умовах на посаду в іншому відділі. Поряд з цим, Законом України «Про запобігання корупції» визначено, що стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, проводиться спеціальна перевірка, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто, натомість така перевірка не проводиться щодо претендентів, які перебувають на посадах в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування та призначаються в порядку переведення чи просування по службі на посади в межах того ж органу або призначаються в порядку переведення на посади в інших державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [613].

Відповідно, з урахуванням вимог вказаного закону спеціальна перевірка не проводиться щодо осіб, які претендують на зайняття посад категорії «В» – в митних органах це посади: головний державний інспектор, старший державний інспектор та державний інспектор, натомість такі перевірки проводяться відносно осіб, які претендують на зайняття посад категорії «Б», які в митних органах є керівними посадами: Директор департаменту та його заступники, начальник митниці та його заступники, начальники управлінь, відділів, завідувачі секторів. Поряд з цим, з урахуванням заборони переведення осіб, що обіймають посади відповідно до вимог Закону [598], призначення на посади державної служби здійснюється лише після проходження такими особами спеціальної перевірки.

На нашу думку, таке правове регулювання є недосконалим, оскільки створює додаткові проблеми та зайві адміністративні бар'єри, а необхідність проведення повторних спеціальних перевірок при внутрішніх переведеннях у межах тієї ж категорії посад створює надмірне навантаження на органи влади, що її здійснюють. До прикладу, особа займає посаду державної служби категорії «Б» та призначена на посаду Директора Департаменту «А», але внаслідок змін до організаційної структури державного органу Департамент «А» перейменовано на Департамент «Б» без зміни функцій самого Департаменту, але оскільки перевести зазначену особу на рівнозначну посаду Директора Департаменту «Б» з Директора Департаменту «А» неможливо, потрібно проводити спеціальну перевірку, хоча фактично посадова особа є державним службовцем і перед зайняттям посади така перевірка вже здійснювалася.

Зазначена ситуація впливає також на ефективність роботи державних органів, які проводять спеціальну перевірку – Національної поліції, Державної судової адміністрації, Міністерства юстиції, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, НАЗК, СБУ, МОЗ, Міноборони, Служби зовнішньої розвідки, які отримують численні формальні запити щодо осіб, які

претендують на зайняття посад державної служби і при цьому вже працюють на таких посадах.

Враховуючи наведене вище, вважаємо за доцільне доповнити частину 1 статті 56 Закону України «Про запобігання корупції» пунктом 6, а саме: «претендентів, які перебувають на посадах в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування призначених відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» та призначаються на іншу посаду в межах однієї категорії посад в тому ж органі або призначаються на інші посади в межах однієї категорії посад в інших державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування за умови, що спеціальна перевірка проводилася за посадою, яку особа займає до призначення на іншу посаду».

Тож, особи, які вже займають посади державної служби, мали б можливість бути призначеними на інші посади в межах тієї ж категорії без необхідності проходити спеціальну перевірку. Це дозволило б суттєво зменшити кількість запитів на її проведення, знизити навантаження на державні органи, прискорити процеси заповнення вакантних посад.

У травні 2023 року за пропозицією Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій та Національного агентства з питань державної служби Уряд погодився на реалізацію експериментального проекту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України та затвердив порядок його реалізації. Метою проекту зі створення резерву є забезпечення військових адміністрацій та інших державних органів, які утворені або відновили роботу на деокупованих територіях України, персоналом для практичного виконання завдань і функцій держави на цих територіях. Формується такий резерв з громадян України, які відповідають вимогам до осіб, які претендують на вступ

на державну службу та виявили бажання працювати в державних органах на таких територіях [660].

Для митних органів, як і всіх державних інституцій, цей напрямок також визнано необхідним. На територіях, що перебувають під тимчасовою окупацією, митна справа не здійснюється, територіальні органи Держмитслужби не функціонують, але після деокупації невідкладно виникне потреба у відновленні роботи митниць. Тому Державна митна служба України в рамках реалізації експериментального проекту відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 травня 2023 р. № 524 «Про реалізацію експериментального проекту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України», вже розпочала збір анкетних даних осіб, бажаючих працювати в територіальних органах Держмитслужби (Донецька, Запорізька, Луганська, Миколаївська, Харківська, Херсонська області, Автономна Республіка Крим) після їх деокупації. Резерв формується громадянами України з числа бажаючих осіб, а також тих хто працювали в митних органах або продовжують працювати, інших державних службовців тощо [694]. Післявоєнна відбудова потребуватиме досить швидкого укомплектування митних органів професійними кадрами, здатними невідкладно приступити до виконання обов'язків. Тому вже зараз необхідно формувати збалансований підхід до кадрової гнучкості, впроваджувати механізми замінюваності посадових осіб та універсальності компетенцій, технології ротацій особового складу та автоматизації процесу оформлення, сучасні методи навчання та відновлення професіоналізму, які стануть у нагоді після війни.

Воєнний стан в Україні спричинив значні зміни в системі публічної служби, зокрема в митних органах, що відіграють важливу роль у забезпеченні економічної безпеки. Умови воєнного часу вимагають оперативного реагування на кадрові виклики, що зумовило запровадження особливих правових механізмів регулювання проходження державної служби, застосування процедури простою в роботі митних органів з метою збереження

життя і здоров'я їх працівників. Зміни в законодавстві визначили особливості прийняття на службу до митних органів, включаючи укладення контрактів строком до трьох років та тимчасове скасування конкурсного відбору. Попри виклики, альтернативи такому підходу в умовах воєнного стану немає, оскільки державна служба повинна забезпечувати безперебійне виконання функцій. Важливо, щоб тимчасові заходи не перетворилися на сталу практику після завершення воєнного стану.

За результатами проведеного дослідження вважаємо, що правове регулювання публічної служби в митних органах під час воєнного стану потребує подальшого вдосконалення, у тому числі шляхом створення більш адаптованих до кризових умов процедур призначення, звільнення і переведення на посади, а також спрощення механізмів проведення спеціальних перевірок для державних службовців. Це дозволить забезпечити ефективне функціонування митної системи в особливих умовах військового конфлікту та сприятиме підтримці стабільності в органах державної влади України.

Висновки до 3 розділу

Ефективність функціонування митної служби України значною мірою залежить від рівня професійної підготовки, правосвідомості та доброчесності її кадрового складу. Кадрова політика повинна забезпечити поєднання нормативної гнучкості, необхідної в умовах війни, із гарантуванням публічного контролю та дотриманням принципів відкритості і доброчесності. Розвиток ефективної кадрової політики вимагає переходу від формального підходу до управління людськими ресурсами до моделі управління компетентностями та результативністю, із чіткими й вимірюваними критеріями оцінки.

Наразі адміністративно-правове регулювання добору кадрів у митних органах перебуває у процесі глибокої трансформації, зумовленої скасуванням

конкурсів у період воєнного стану, необхідністю гармонізації з європейськими стандартами та потребою довгострокового інституційного відновлення.

Аналіз кадрової ситуації в Держмитслужбі показав, що впродовж 2021–2025 років відбулося скорочення штатної чисельності працівників, зменшення кількості посад категорії «В», а також зростання кількості незаповнених вакансій. Ці чинники зумовлюють підвищене навантаження на працівників і можуть негативно впливати на швидкість та якість виконання митних процедур. Водночас, у структурі персоналу зберігається значна частка працівників із великим стажем (понад 20 років, і високий середній вік персоналу – 45,4 роки), що створює ризики кадрового дефіциту у разі їхнього масового виходу на пенсію. Війна істотно посилила кадрову кризу в Держмитслужбі: мобілізація, міграція, звільнення кадрів створили значний дефіцит персоналу та нестабільність кадрової політики. Водночас відсутність спеціальних програм підтримки і реінтеграції ветеранів, які повертаються до державної служби, ускладнює адаптацію демобілізованих службовців.

Правовий статус державного службовця в митних органах визначає певний набір загальнообов'язкових вимог до кандидатів на публічну службу. Основу такого регулювання становлять стаття 19 Закону України «Про державну службу», Кодекс законів про працю України, антикорупційне законодавство, а також спеціальні положення Митного кодексу України та відомчі нормативні акти Міністерства фінансів України та Державної митної служби України.

До базових вимог, установлених для всіх претендентів на державну службу, належать: громадянство України; досягнення вісімнадцятирічного віку; володіння державною мовою; наявність відповідної освіти (зазвичай – вища освіта за ступенем не нижче бакалавра); відсутність судимості або притягнення до адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення; дієздатність, а також повна цивільна та трудова правосуб'єктність.

Разом з тим, вступ до митних органів України має низку специфічних особливостей, обумовлених як змістом функціональних повноважень, так і високими стандартами безпеки, доброчесності та антикорупційної стійкості.

До таких додаткових вимог належать:

- проходження спеціальної перевірки (у тому числі щодо фінансового стану, зв'язків, репутації, наявності громадянства інших держав);
- подання електронної декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави, через Єдиний державний реєстр декларацій (відповідно до Закону України «Про запобігання корупції»);
- проходження психофізіологічного тестування з використанням поліграфа, що запроваджене як відомчий механізм первинного скринінгу кандидатів на публічну службу в митних органах відповідно до рекомендацій Антикорупційної стратегії та Угоди з ЄС;
- стан здоров'я, для посад, пов'язаних з технічними засобами контролю, оперативною діяльністю, нічними змінами чи участю в мобільних групах;
- безумовна згода на контрактну форму служби, що є переважним механізмом у кадровій системі митної служби (Постанова КМУ № 238, внутрішні документи Держмитслужби);
- дотримання вимог щодо несумісності та обмежень, передбачених антикорупційним та спеціальним законодавством: заборона мати в підпорядкуванні близьких осіб; заборона займатися підприємницькою діяльністю; заборона працювати за сумісництвом без погодження;
- відповідність вимогам профілю посади, визначеним на підставі Рамки загальних компетентностей державної служби, затвердженої НАДС (серед яких: аналітичне мислення, орієнтація на розвиток, комунікація, інноваційність, доброчесність, стресостійкість тощо).

У поствоєнний період передбачається суттєве посилення підходів до відбору претендентів на посади: запровадження цифрового профілю кандидата з оцінкою *soft skills*; поглиблена перевірка декларацій і сімейних зв'язків; застосування системного підходу до оцінки доброчесності та

конфлікту інтересів, у т.ч. через участь незалежних антикорупційних експертів на конкурсах.

Як бачимо, нормативно-правові вимоги до осіб, які претендують на службу в митних органах, істотно виходять за межі формальних освітньо-кваліфікаційних характеристик, охоплюючи також ціннісну, поведінкову та безпекову компоненти, що в перспективі посилить кадрову стійкість митної системи, підвищить довіру до неї з боку громадян та міжнародних партнерів.

Запровадження контрактної форми служби в митних органах і необхідність профілювання посад з визначенням митних компетенцій стало не лише відповіддю на потребу в оперативному кадровому забезпеченні під час війни, а фактично новою віхою розвитку кадрової політики у цій сфері. У подальшому доцільно удосконалити процедуру укладення контрактів про проходження служби, передбачивши чітке відображення вимог до митних компетенцій у кожному контракті, інституціоналізувати профілювання посад через нормативне закріплення профілів компетенцій для кожної категорії посад у митних органах; розробити механізми оцінки результативності службової діяльності митників на основі системи ключових показників ефективності (KPI), прив'язаних до стратегічних цілей митної служби, а також посилити роль контрактної служби як інструменту кадрової гнучкості, але з обов'язковою фіксацією чітких вимог до компетенцій і відповідальності службовців у контрактах.

Новітня концепція професійного розвитку митників передбачає, що спеціальні знання можуть набуватися після вступу на службу, а не є обов'язковою умовою призначення, що відповідає сучасним підходам до адаптивної моделі публічної служби. Проте, відсутність вимог до спеціалізації освіти для митних посад дозволяє претендувати на них кандидатам без належних професійних знань. Тому пропонуємо вивчити можливість унормування спеціалізації освіти для посад у митній службі, а як один із варіантів розглянути модель визначення галузей знань і спеціальностей, що відповідають митній службі.

Серед проблемних питань – недостатній рівень цифровізації кадрових процесів: хоча в системі митних органів і впроваджуються окремі цифрові системи (АСКОД – ПІК документообігу, АСМО – ПІК митного оформлення, Єдине вікно для міжнародної торгівлі та інші), кадрові процедури залишаються частково паперовими та малоефективними. Автоматизація процесів забезпечить прозорість кадрових рішень; скоротить бюрократичні процедури; підвищить якість добору та управління персоналом; створить запобіжники корупційним ризикам; забезпечить відповідність Держмитслужби міжнародним стандартам у сфері державного управління. Впровадження цифрових HR-рішень та штучного інтелекту в діяльність митних органів дозволить суттєво підвищити ефективність управління персоналом, а інтеграція ІІІ у HR-процеси може стати корисною для оцінки продуктивності, прогнозування плинності кадрів і побудови індивідуальних траєкторій кар'єрного розвитку.

З початком воєнного стану законодавець дозволив призначення без конкурсу, що було виправданим заходом для забезпечення безперервності функціонування державної служби в екстремальних умовах.

Однак у перспективі післявоєнного відновлення необхідно забезпечити повернення до конкурсних принципів добору, посилити вимоги до кандидатів та гарантувати рівні можливості для всіх претендентів. Безспірно, конкурсний добір має бути визнаний основним механізмом призначення на державну службу, навіть під час надзвичайних обставин. Варто запровадити незалежний моніторинг проведення конкурсів: створити механізми залучення громадськості та зовнішніх наглядових органів для контролю за доббором персоналу, та посилити критерії оцінювання кандидатів: удосконалити процедури тестування знань, професійних умінь і особистих якостей.

Для цього рекомендовано:

розробити єдині профілі митних компетентностей для всіх категорій посад у митних органах;

удосконалити процедури конкурсного добору шляхом підвищення їхньої прозорості та об'єктивності;

запровадити незалежний моніторинг процедур відбору та захисту прав кандидатів;

унормувати обов'язкове проходження адаптаційного періоду і тестування митних компетенцій у перший рік після призначення, із нормативним закріпленням результатів оцінювання як підстави для подальшого кар'єрного зростання;

створити централізовану базу профілів компетенцій посад у митних органах, яка б стала основою для кадрового планування, добору, навчання і оцінювання персоналу;

впровадити спеціальні механізми оцінки доброчесності та мотивації кандидатів;

стандартизувати оцінку морально-ділових якостей для чого розробити офіційні процедури й критерії перевірки особистих якостей кандидатів.

Відновленню конкурсних процедур має передувати розробка стратегічних кадрових документів Держмитслужби, які визначають довгострокові цілі та механізми управління персоналом, до першочергових з яких пропонуємо віднести:

- Концепцію кадрової політики Держмитслужби – має визначати ключові принципи, пріоритети та напрями розвитку кадрового забезпечення;

- Стратегію розвитку персоналу – документ, що включатиме заходи щодо навчання, професійного розвитку, кар'єрного зростання та мотивації державних службовців;

- План адаптації державних службовців, призначених без конкурсу – визначить, як саме ці працівники зможуть пройти необхідну підготовку та фаховий відбір;

- Антикорупційні заходи у сфері добору персоналу – особливий акцент має бути зроблений на запровадженні механізмів оцінювання доброчесності кандидатів.

Для розв'язання виявлених проблем необхідно здійснити комплексні заходи, спрямовані на реформування кадрової політики Держмитслужби. Ключовими пріоритетами тут мають стати:

відновлення конкурсного відбору на державну службу одразу після стабілізації безпеки, що забезпечить якісний добір кадрів та підвищить рівень професіоналізму працівників;

розробка стратегічних кадрових документів (Концепції кадрової політики, Стратегії розвитку персоналу, Плану адаптації мобілізованих службовців);

цифровізація кадрових процесів завдяки впровадженню електронного документообігу, створення автоматизованої HR-системи та інтеграція електронних трудових книжок;

розширення програм професійного розвитку через імплементацію міжнародних стандартів у процесах навчання, стажування та кар'єрного зростання митних службовців;

запобігання корупції та підвищення доброчесності шляхом впровадження антикорупційних механізмів у процеси добору та оцінювання персоналу;

адаптація демобілізованих працівників за допомогою створення програм реінтеграції та психологічної підтримки ветеранів, які повертаються на службу.

Подальший розвиток адміністративно-правового регулювання кадрової роботи має враховувати потребу в поєднанні гнучких управлінських рішень із гарантіями належного публічного контролю, що є засадничою умовою результативності публічної служби в митних органах України. Актуальним є поступовий перехід від переважно формального розуміння кадрової роботи до моделі, орієнтованої на управління компетентностями, індивідуальну результативність і ціннісну відповідність персоналу стратегічним завданням митної політики.

Для підвищення гнучкості управління персоналом слід розробити спеціальні механізми кадрового управління в митних органах для кризових ситуацій, які б дозволили зберегти баланс між спрощенням призначень та мінімальними вимогами до професійної компетентності, а також мінімізувати обсяг винятків із загальної конкурсної процедури.

Вдосконаленню адміністративно-правове регулювання добору на публічну службу в митних органах може сприяти запровадження окремих процедур добору для молодих фахівців і досвідчених службовців; обов'язкової оцінки морально-етичних компетентностей кандидатів.

Реформування адміністративно-правових засад відбору та прийняття на публічну службу в митних органах має здійснюватися з урахуванням найкращих міжнародних практик, стандартів належного врядування і принципу верховенства права. Сьогодні морально-етичні компетентності (чесність, патріотизм, відповідальність, доброзичливість) набувають першочергового значення при доборі службовців, поряд із професійними знаннями. У контексті адаптації до стандартів ЄС необхідно передбачити інтеграцію принципів доброчесності, прозорості, запобігання конфлікту інтересів і забезпечення гендерного балансу при доборі на митну службу. Суттєвої актуальності набуває також питання відкритого доступу громадськості до результатів конкурсів, а також цифрового супроводу кожного етапу добору.

В умовах війни відбулись суттєві зміни як в організаційній структурі митних органів, так і в правовому статусі їх посадових осіб. Скасування конкурсного відбору на державну службу під час воєнного стану дозволило забезпечити безперервність функціонування митних органів, але породило ризики: потрапляння некваліфікованих осіб на державну службу, суб'єктивного впливу на кадрові рішення, зниження інституційної пам'яті та ефективності митних органів. І хоча воєнний стан виправдовує тимчасові кадрові заходи, вони не повинні перетворитися на постійну практику, щоб не зруйнувати основи професіоналізму та доброчесності державної служби.

Проблеми, що виникли внаслідок спрощених процедур добору кадрів, мають вирішуватися через посилення контролю, моніторингу та оцінки ефективності службовців, навіть в умовах воєнного часу.

Для мінімізації негативного впливу потрібно деталізувати тимчасовий характер призначення на посади у митних органах у воєнний час, передбачивши чіткі правила щодо продовження перебування на посаді після завершення воєнного стану, та встановити часові межі дії спрощеного порядку прийняття на службу, з обов'язковим відновленням конкурсних процедур після завершення воєнного стану. Паралельно започаткувати програму додаткової підготовки для осіб, прийнятих на службу без конкурсу, спрямовану на оперативне заповнення прогалин у професійних знаннях і навичках, а також запровадити обов'язкові механізми оцінки професійної придатності службовців, призначених без конкурсу, щойно дозволить безпекова ситуація.

Потребують перегляду механізми застосування спеціальних перевірок для осіб, які призначаються на посади в межах однієї категорії, щоб уникнути надмірного бюрократичного навантаження на органи, що проводять перевірки. З метою вдосконалення законодавства запропоновано доповнити статтю 56 Закону України «Про запобігання корупції» новим пунктом, який дозволить уникати повторної спеціальної перевірки при переведенні службовців у межах однієї категорії посад. Для спрощення переведення особам, які вже займають посади державної служби, варто дозволити переведення без нової спеціальної перевірки, якщо така вже проводилася раніше. На механізм спеціальних перевірок може позитивно вплинути нормативне врегулювання порядку перевірки моральних і ділових якостей кандидатів.

Ми переконані, що впровадження цих заходів дасть можливість не лише стабілізувати кадрову ситуацію в Держмитслужбі, а й створити ефективну, професійну та доброчесну систему управління людськими ресурсами, що відповідатиме європейським стандартам публічного управління.

РОЗДІЛ 4. ПРОХОДЖЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ

4.1. Контрактна форма проходження служби в митних органах

В умовах глобалізації та інтеграційних процесів ефективність митної служби стає важливим чинником для забезпечення економічної безпеки держави, розвитку економіки та підтримки міжнародної торгівлі, особливо в умовах воєнного стану та екзистенційної необхідності в наповненні державного бюджету України. Аналіз сучасного стану організації та здійснення контрактної форми проходження служби в митних органах дозволяє виявити основні виклики, з якими стикаються посадові особи митних органів у своїй діяльності. Серед них можна виділити питання належного правового забезпечення та інертності реагування на вимоги сьогодення, а також відсутність єдиного підходу до розуміння проходження служби в митних органах України за контрактом.

Поняття проходження державної служби традиційно визначають як діяльність державного службовця щодо виконання завдань та повноважень за посадами, що він обіймає, починаючи з моменту набуття ним статусу державного службовця і завершуючи його припиненням [7, с. 326–327].

Неліпа Д.В., проходження державної служби вважає тим її елементом, завдяки якому практично втілюється основне призначення цього виду діяльності, а також забезпечуються реалізація основних завдань і функцій держави, надання управлінських послуг і формування авторитету органів влади у суспільстві [503, с. 124]. Неугодніков А.О. та Тодошак О.В. розглядають проходження державної служби як відносини, що складаються в ході здійснення службових повноважень [504, с.150–153].

Іншин М.І. підкреслює, що відносини, у які вступають державні службовці, мають складну структуру і специфічний суб'єктний склад [305, с. 198], та поділяє такі відносини на дві групи. На його думку, підтриману

Грековим І.П. [122, с. 13], службово-трудові відносини, що виникають унаслідок укладення громадянином трудового договору чи контракту про службу з тим чи іншим державним органом, належать винятково до сфери дії трудового права України, а відносини державно-службові виступають предметом регламентування адміністративного, конституційного, екологічного, кримінального та інших правових галузей [305, с. 197].

На особливостях кар'єри державних службовців та проходження ними служби акцентують увагу Соколова Т.А. [738, с. 140] та Пікуль В.П. [568, с. 345].

Кім К.В., досліджуючи сутність кар'єри на державній службі в Україні, розкриває зміст терміну «кар'єра» (італ. *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. *carrus* – віз, візок) як просування вгору службовми сходами, успіх у житті та розглядає поняття службової кар'єри в широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні кар'єра – це професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму. Результатом кар'єри є високий професіоналізм державного службовця, досягнення визнаного професійного статусу. У вузькому розумінні кар'єра – посадове підвищення, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, заняття певної посади [336, с. 87].

На думку одних дослідників, за правовими ознаками проходження державної служби являє собою зміну в службово-правовому становищі працівників, що відбувається в зв'язку чи на підставі обставин, які породжують, змінюють або припиняють службово-трудові відносини [412, с. 72], інші ж вважають, що це не тільки просторове чи посадове переміщення працівників, але і якісні зміни, що відбуваються в свідомості відповідних працівників у ході цього процесу [27, с. 26]. Головною функцією правового підінституту проходження служби називають забезпечення цілісного регулювання всіх правил і процедур, які застосовуються в процесі прийняття на службу, переміщення по службі та її припинення [304, с. 8].

Свого часу Авер'янов В.Б. стверджував, що змістом проходження державної служби є «процес проходження певних стадій та здійснення певних процедур перебування на державній службі – починаючи від прийняття на державну службу та завершуючи припиненням державної служби, з урахуванням просування та переміщення по службі, обсягу повноважень за конкретною посадою в державному органі чи його апараті» [89, с. 351]. Аналогічну позицію щодо стадійності проходження державної служби висловлювали Лаврінчук І.П. [412, с. 72], Бандурка О.О. [34, с. 268], Продаєвич О.С. [677, с. 14] та інші автори.

Службово-трудові правовідносини визначаються як двосторонні вольові відносини, що виникають у зв'язку з укладанням трудового договору (контракту) між громадянином України і державою, представленою відповідним органом, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна і припинення праці державних службовців [591, с. 184]. Основними функціями трудового договору Мороз С.В. називає такі: а) він служить засобом реалізації права на працю; б) є підставою виникнення трудових відносин; в) виступає регулятором раціонального використання кадрів і підвищення стабільності трудових відносин [491, с. 112]. Підстави виникнення трудових правовідносин окреслені Кодексом законів про працю України: трудовий договір та контракт [563, с. 239]. На думку Грекова І.П., укладення трудового договору (контракту) є основним юридичним фактом, що породжує службово-трудові правовідносини між державними службовцями та державними органами, підприємствами, установами, організаціями. У даному випадку трудовий договір чи контракт є основним правовим засобом індивідуально-договірного регулювання службово-трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [123, с. 99]. Пікуль В.П. у ході аналізу класифікації ознак права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України специфікою права на працю державного службовця називає наявність діючого контракту, який визначає умови працевлаштування та обов'язки сторін [568, с. 343].

В українській мові термін «контракт» означає письмову угоду, договір, за яким сторони, що його уклали, мають взаємні зобов'язання. Трудовий контракт – письмова угода, яка визначає організаційні, економічні та правові відносини між роботодавцем і працівником [86, с. 568].

Система державної служби за контрактом (договором) в англосаксонській моделі передбачає, що працівників наймають на конкретні посади відповідно до їхнього освітнього рівня та професійних навичок. Проте за такої системи немає гарантій щодо просування на службі [503, с. 234–237]. Схожі висновки зроблені і вітчизняними науковцями: державний службовець не має права вимагати просування по державній службі, оскільки призначення на посаду державного службовця належить до компетенції відповідного органу державного управління [55, с. 143–145].

Неумивайченко Н.М. вказує, що укладення контракту має сенс у тому випадку, коли необхідно повніше врахувати особисті особливості працівника, пов'язати його працю з кінцевими результатами, підвищити його відповідальність за доручену справу [505, с. 110]. На переконання дослідниці контрактний механізм взаємовідносин службовця і держоргану надає цим відносинам більшу для обох сторін визначеність за допомогою чіткої фіксації їх прав і обов'язків, умов винагородження і привілеїв, за необхідності – спеціальних вимог і обмежень, обумовлених характером служби, а також інших елементів їх правовідносин. Контракти покликані максимально підвищити продуктивність праці службовців, забезпечити гідний і привабливий матеріальний статус державної служби, заснований, насамперед, для гарантування дотримання ними додаткових зобов'язань по відношенню до держави в обмін на певні встановлені законом привілеї [505, с. 109–110].

Запровадження контрактної форми проходження державної служби в Україні бере свій початок з 2019 року, коли Закон України «Про державну службу» було доповнено статтею 31-1, яка визначила, що з особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби у разі необхідності забезпечення організації

та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби [605]. Такі зміни, на думку вчених, наближають українську модель державної служби до європейської, наприклад, у частині можливості укладання контрактів на державній службі [509, с. 171].

Порядок укладення та форму такого контракту затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 494 і визначено, що порядок визначає зміст, процедуру укладення, зміни та розірвання контракту про проходження державної служби як строкового трудового договору, укладеного між державним органом та особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби категорії «Б» або «В» [642].

Як нами вже зазначалось раніше, у такий спосіб відбулося запозичення тимчасового характеру трудового договору, як тимчасової роботи, з Кодексу законів про працю України та її уведення в інститут публічної служби, що мало спірний характер [836]. Примірна форма контракту про проходження державної служби на посадах в митних органах була затверджена додатком до наказу Держмитслужби від 17.09.2024 № 1088, який є відповідником типової форми контракту, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 року № 494, але з певними особливостями відповідно до вимог закону на період дії воєнного стану.

Позиції науковців щодо контрактної форми трудових відносин діаметрально різняться. Так, Яценко Т.П. вважає недоцільним активне використання контрактів як підстав виникнення трудових правовідносин. На її переконання, контракт варто застосовувати лише в тих випадках, коли йдеться про наймання висококваліфікованих фахівців, на яких покладено важливі обов'язки та яким у зв'язку із цим необхідно забезпечити адекватний режим найбільшого сприяння в матеріально-побутовому плані (компенсації, доплати, премії та бонуси, пільги в житловій сфері, медичному обслуговуванні тощо) [908, с. 160]. Натомість Давиденко Л.М. переконаний, що диспозитивний метод трудового права повинен звільнити місце імперативному методу, характерному для публічних галузей права. В умовах

перехідного періоду, коли потребується посилений режим законності та службової дисципліни, необхідним вважається повна відмова від договірних трудових відносин. Тому трудовий договір потрібно замінити на державний службовий контракт, який має містити всі необхідні вимоги до посади, яку буде займати службовець [143, с. 165].

Відповідно до офіційного роз'яснення НАДС щодо контрактної основи проходження державної служби [697] керівники центральних органів виконавчої влади мають право зі своїми працівниками укласти контракти, але кількість таких осіб не має перевищувати 7% від загальної чисельності службовців та має поширюватись на осіб, робота яких є не постійною, а тимчасовою. Проте такої норми немає у Митному кодексі України, що не узгоджується з нормами Закону України «Про державну службу».

Митним органам відведено ключове місце в системі суб'єктів реалізації митної політики. Це пов'язано з тим, що саме митним органам належить головна роль у здійсненні державного управління митно-правовою сферою, тобто на них покладається організація та регулювання відносин в галузі митної справи [583, с. 22]. Тому увага до організації проходження служби в цих органах та її особливості не один раз ставали предметом досліджень науковців та практиків.

Комзюк В.Т. узагальнив думку більшості науковців, що саме проходження служби посадовими особами митних органів об'єднує правові норми, які регулюють такі питання: 1) прийняття на державну службу (призначення на посаду); 2) прийняття присяги та урочистого зобов'язання посадових осіб митної служби; 3) порядок присвоєння спеціальних звань; 4) стажування; 5) встановлення умов проходження державної служби, зокрема, визначення посадових повноважень та відповідальності, режиму робочого часу та часу відпочинку (відпусток), грошового та матеріального забезпечення та ін.; 6) забезпечення охорони праці під час виконання службових обов'язків; 7) соціально-правовий захист службовців; 8) організація професійної підготовки службовців; 9) сумісництво;

10) заохочення; 11) оцінювання професійної діяльності (службова атестація); 12) просування (переміщення) по службі; 13) припинення державної служби [366, с. 501]. Враховуючи, що це дослідження було проведено п'ятнадцять років тому, сьогодні наведений перелік можна доповнити ще низкою позицій, серед яких: контрактна форма проходження служби та ротація особового складу.

Контрактна форма проходження публічної служби є відносно новим правовим інструментом в Україні, що розвивається у межах поступової модифікації державної служби, особливо в умовах реформування органів з особливими повноваженнями, у тому числі й митних.

У 2015 році Законом України «Про державну службу» № 889-VIII запроваджено базові положення про призначення на державну службу за конкурсом (без прямої згадки про контракт), статтею 25 визначено загальні підстави для призначення, але контракт не виділено як окрему форму проходження служби.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 494 вперше закріплено Порядок укладення контракту про проходження державної служби як виняткову форму (в особливих умовах або на певні посади). Відомчими наказами Державної митної служби України було визначено порядок та умови укладання контрактів з посадовими особами митних органів [659] та запроваджено проведення аналізу віднесення посад до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби [657].

Перехід до широкого застосування контрактів в умовах воєнного стану відбувся протягом 2022–2023 років, коли у зв'язку з обмеженням конкурсних процедур, активізується інструмент укладання контракту строком на період дії воєнного стану. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» встановлено, що під час воєнного стану призначення на посади державної служби здійснюється без конкурсного

відбору, передбаченого законодавством. Таке призначення відбувається на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують громадянство України, відповідний рівень освіти та професійний досвід, визначений законодавчими вимогами до відповідних посад [598].

У 2024 році Закон України від 17.09.2024 № 3977-IX вніс зміни до Митного кодексу України та Закону «Про державну службу», якими прямо встановлено, що посадові особи митних органів проходять службу на підставі контракту, та визначено, що порядок укладення контракту, його зміст, підстави дострокового припинення, атестація та ротація посадових осіб митної служби регулюються окремими нормативно-правовими актами. Відповідно до цих змін, особи, які приймаються на посади державної служби категорій «Б» і «В» у митних органах, укладають контракт про проходження служби, строк якого може становити до трьох років. При цьому дія такого контракту, за умови належного його виконання посадовою особою митного органу, може бути продовжена за угодою сторін на визначений ними строк, але не більше ніж на три роки [600].

Встановивши межу найдовшого періоду для укладання контракту, законодавець жодним чином не окреслив його мінімальний строк, що утворює передумови для можливих зловживань й тиску на підпорядкованих посадових осіб з боку керівників митних органів, які можуть пропонувати контракти на півроку, три місяці, і навіть на менше. Вважаємо, що строк контракту повинен бути достатнім для досягнення об'єктивних завдань без надмірної короткостроковості, а тому пропонуємо врегулювати строковість контрактів та встановити, що контракт про проходження служби в митних органах укладається на строк від одного до п'яти років, з можливістю його продовження на визначений сторонами строк, але не більше ніж на п'ять років.

Типова форма та порядок укладення контракту про проходження служби в митних органах затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Такі підзаконні акти Кабінету Міністрів України та Держмитслужби були прийняті у 2025 році: постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2025 р. № 238 «Про затвердження Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типової форми контракту про проходження служби в митних органах» [644], а також наказ Державної митної служби України від 28.03.2025 р. № 300 «Про деякі питання щодо укладення, внесення змін до контракту про проходження служби в митних органах, звітування та здійснення моніторингу виконання завдань за контрактом» [608], одночасно передбачено відображення КРІ, обов'язкових показників результативності, дисциплінарної відповідальності та умов дострокового розірвання контрактів.

З використанням системного аналізу нормативних актів, що регулюють умови та порядок проходження державної служби, основні відмінності між формами проходження державної служби на загальних умовах, на умовах контракту про державну службу та на умовах контракту про проходження митної служби відображені у Додатку Г, а різниця між істотними умовами контрактів про державну службу і про проходження митної служби – в Додатку Г.

У Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах передбачено, що сторони можуть визначити додаткові умови контракту, що не суперечать Митному кодексу України, Закону України «Про державну службу» та не звужують обсяг прав особи. До них віднесено: встановлення особі випробування строком від одного до шести місяців з метою визначення її відповідності займаній посаді; встановлення вимог до рівня митних компетенцій, достатнього для займаної посади, відповідно до ч. 4 статті 570 Митного кодексу України; підвищення кваліфікації за результатами щорічної перевірки рівня митних компетенцій відповідно до ч. 1 статті 570-3 Митного кодексу України; тимчасове покладення на особу виконання обов'язків за іншою посадою в митному органі (у разі потреби); направлення особи у службове відрядження у порядку, визначеному

законодавством; уточнення завдань та ключових показників, строку (періоду) їх виконання; проходження психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа; проведення стосовно особи перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя у порядку, встановленому законодавством; умови професійного розвитку особи; надання службового транспорту та умови його експлуатації; види розумного пристосування для особи з інвалідністю, а також згода на ротацію [644].

Обговорення додаткових умов контракту між його сторонами організовує служба управління персоналом митного органу.

На наше переконання, контракт у митних органах має певну регулятивну автономію, яка виражається у:

індивідуалізації службового зобов'язання (набір обов'язкових компетенцій залежно від посади, локації, ризиків);

деталізації відповідальності за невиконання зобов'язань, включно з відшкодуванням збитків;

наявності спеціального порядку атестації, ротації, продовження та припинення контракту, затверджених внутрішніми нормативами;

поєднанні адміністративно-правової та трудової природи з елементами публічного контролю та доброчесності.

У перспективі цю контрактну модель передбачається модернізувати через: впровадження платформи оцінки компетентностей (на основі цифрового профілю); поєднання з антикорупційним аудитом та перевітками доброчесності; посилення відповідальності керівника за об'єктивність укладення та оцінювання виконання контракту.

З метою вдосконалення нормативного врегулювання проходження служби в митних органах з укладанням контракту, пропонуємо:

Частину п'яту статті 570 Митного кодексу України доповнити абзацом другим такого змісту:

«Контракт про проходження служби в митних органах укладається на строк від одного до п'яти років із можливістю продовження.

У контракті обов'язково визначаються:

- 1) механізм ротації та обмеження тривалості перебування на одній посаді;
- 2) критерії оцінювання ефективності;
- 3) додаткові гарантії для сторін у разі розірвання контракту;
- 4) вимоги до дотримання етичних та антикорупційних стандартів.»

4.2. Організація та здійснення ротації посадових осіб митних органів

В умовах глобалізації та інтеграції України до європейського співтовариства питання ефективності роботи митних органів стає надзвичайно актуальним. Одним із ключових аспектів, що має сприяти покращенню їх функціонування, є система ротації посадових осіб митних органів.

Ідея ротації посадових осіб митних органів між територіальними митницями з'явилася в Україні після 2014 року, коли гостро постало питання про стримування неформальних внутрішніх мереж у службі. Те, що спершу виглядало як суто технічний кадровий захід, швидко перетворилося на один із найбільш дискусійних елементів адміністративної реформи. Фактично ротація означає, що посадові особи повинні з певною періодичністю переводитися до інших регіональних підрозділів. Її заявлена мета доволі проста: запобігти «локалізації» впливу, знизити ризик корупційних схем, прив'язаних до певних територій, та зробити митну службу більш мобільною й здатною реагувати на зміни. Подібні підходи десятиліттями застосовуються в багатьох державах, однак для України це новий експеримент – і до того ж у вкрай нестабільних правових та політичних умовах.

На відміну від багатьох рішень воєнного часу, цей напрям реформи був задуманий раніше й мав стати частиною ширшої перебудови кадрової політики, проте фактична імплементація розпочалася вже тоді, коли країна жила в режимі воєнного стану. Такий збіг радикально змінив тон реформи: стандартний HR-інструмент перетворився на питання врядування, правової

визначеності та інституційної довіри. Ротація розглядається нами не як бюрократична процедура, а як правовий та адміністративний інструмент, що функціонує під винятковим тиском. Надзвичайно важливо визначити, чи здатна ротація посадових осіб митних органів як правовий та адміністративний механізм, запроваджений за умов воєнного стану, підвищувати інституційну довіру та стійкість у митній службі України та за яких умов. Для цього нами було поєднано правові, організаційні, психологічні та порівняльні виміри в єдину аналітичну рамку, яка дозволяє показати взаємодію права, етики й управління в кризових умовах.

Дослідження цього питання вибудовано навколо кількох взаємопов'язаних аспектів: правової основи системи ротації; того, як вона функціонує в сучасному адміністративному середовищі; її практичного впливу на внутрішню мотивацію, довіру та стабільність; порівняльного досвіду інших держав, які застосовували подібні практики з метою виокремлення елементів, які можна адаптувати, а також формування висновків для вдосконалення української моделі.

Окрім нормативних і компаративних джерел, наш аналіз спирається на емпіричні дані, отримані через офіційні інформаційні запити до Державної митної служби України у 2024–2025 роках. Відповіді містили офіційні відомості щодо кількості чинних рішень про ротацію, розподілу персоналу та часових параметрів упровадження політики [888]. Цей фактичний матеріал було нами використано для перевірки правових висновків і забезпечення прозорості методології.

У ході дослідження проблем публічної служби в митних органах нами звертається увага на поширену практику призначення осіб «виконуючими обов'язки» за певною посадою, що послаблює нормативну силу ротації, та проявляючи дефіцит правового фундаменту реформи. Після запровадження воєнного стану у 2022 році конкурсний добір на посади державної служби було зупинено, а великий відсоток призначень стали тимчасовими на період війни. За даними НАДС, станом на 30 червня 2025 року в митних органах було

призначено 4810 працівників поза конкурсом, тоді як 6824 посадові особи митних органів були звільнені з 24 лютого 2022 року [278].

Ключова правова проблема полягає у відсутності цілісної законодавчої основи: ні Закон України «Про державну службу», ні інші нормативні акти не містять поняття «ротація». Натомість стаття 570-3 Митного кодексу України визначає ротацію вузько – як тимчасове, тримісячне переведення посадової особи на іншу посаду для вирівнювання навантаження або реагування на нагальні потреби. На практиці згода на ротацію стає обов’язковою умовою при призначенні або переведенні, що фактично обмежує свободу розсуду службовця і надає роботодавцю процесуальну перевагу. Така контрактна асиметрія ставить під сумнів принцип добровільності, притаманний службовим правовідносинам.

Підзаконна нормативна база, хоч і доповнена відомчими наказами та алгоритмами, залишається доволі фрагментарною. Порядок проведення ротації посадових осіб митних органів [639] передбачає обмежений набір гарантій, а Алгоритм Держмитслужби щодо ротації вводить випадковий (рандомізований) розподіл через програмне забезпечення, яке наразі ще перебуває в розробці, що знижує прозорість і послідовність застосування. Крім того, хоча вказаний вище Порядок формально визнає три види ротації (між посадами, на тимчасові та на постійні вакансії), Алгоритм наразі здатний реалізувати лише перший вид, звужуючи практичне застосування й залишаючи правові неузгодженості.

Важливо, що інститут ротації в публічній службі лише формується й не має сталої правової основи. Досліджуючи питання ротації державних службовців, варто наголосити, що визначення поняття та змісту «ротації» не містяться ні в спеціальному законодавстві про державну службу, ні в законодавстві з питань праці. Українське трудове законодавство тривалий час не знало «ротації» як окремої категорії; практику нерідко трактували як тимчасове відрядження без зміни рангу чи функцій.

У 2002 році в Україні була запроваджена Концепція ротації кадрів на окремих посадах державних службовців як періодичне переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі, з метою підготовки фахівців широкого профілю і керівників державних органів, у тому числі вищої управлінської ланки. Очікувалось, що ротація кадрів на окремих посадах державних службовців сприятиме оновленню кадрового потенціалу, оперативному маневруванню кадровими ресурсами, а також запобіганню проявам корупції серед державних службовців, особливо на посадах, які за характером виконуваної роботи і наданих повноважень пов'язані з підвищеним ризиком корупції [618].

Поняття «ротація», що міститься у статті 2 Закону України «Про дипломатичну службу», де вона визначена як планове заміщення посад дипломатичної служби в органах дипломатичної служби посадовими особами дипломатичної служби [609], є доволі вузькопрофільним і не може застосовуватись в інших сферах діяльності. Наказом Міністерства закордонних справ України від 18 жовтня 2018 року № 427 затверджено порядок ротації посадових осіб дипломатичної служби в органах дипломатичної служби, в якому зазначено, що ротація посадових осіб здійснюється з метою підвищення ефективності їхньої професійної діяльності та з урахуванням інтересів дипломатичної служби шляхом планового заміщення посад для належного кадрового забезпечення органів дипломатичної служби, ефективного використання людських ресурсів, забезпечення плановості службової кар'єри та просування по службі [641]. Така ротація за своєю суттю більше нагадує стажування з метою набуття нового досвіду, що підтверджують елементи плановості та кар'єрного зростання.

У порівнянні з дипломатичною службою України, де ротація є обов'язковою, плановою та вбудованою в довгострокову кар'єрну модель, митна ротація залишається короткостроковою, дискреційною й переважно операційною. Дипломати зазвичай проходять 3-4-річні закордонні

відрядження, тоді як посадова особа митного органу може бути переведена не більш як на три місяці за раз із сумарною межею шість місяців на рік. Тобто в дипломатичній службі ротація є інструментом доброчесності та кар'єрного розвитку, натомість у митній службі вона наразі переважно виконує роль управлінського засобу для покриття дефіцитів персоналу.

Нормативне регулювання ротацій в митній службі не можна вважати завершеним і досконалим: це досить нове явище започатковано з весни 2025 року Законом України №3977-IX від 17 вересня 2024 року, який вніс зміни до Митного кодексу й запровадив ротацію за згодою як контрактну умову (стаття 570-3 МКУ). Це перевело інститут у площину контрактного регулювання публічної служби, водночас ключові деталі реалізації були віднесені на підзаконний рівень.

МВФ у пояснювальній записці до проєкту політики ротації позитивно оцінює рамку як стартову, але рекомендує узгодити її з міжнародними стандартами (OECD, WCO, EU), зокрема – чіткіше класифікувати посади за рівнем чутливості та встановити максимальні строки перебування на них. Також підкреслюється необхідність прозорого планування, консультацій і комунікації. Водночас чинний акт не передбачає інструментів попереднього планування чи прогнозування потреб, тож ротації запускаються реактивно, а не як елемент довгострокової політики доброчесності [943].

Чинним законодавством ротація визначається як тимчасове переміщення посадової особи митного органу на іншу посаду державної служби (у межах однієї категорії посад державної служби). Ухвалює таке рішення Голова Держмитслужби, який може делегувати право на прийняття рішення щодо ротації в межах зони діяльності однієї митниці керівнику такої митниці [481]. На наше переконання, строковість ротації (до трьох місяців за один раз і до шести місяців сумарно) формує її управлінський, а не кар'єрний характер.

Частина друга статті 570-3 МКУ не встановлює необхідність, а допускає можливість ротації: «до посадової особи митного органу з урахуванням

положень контракту щодо надання згоди на ротацію може бути застосована ротація» [481], періодичність проведення якої визначається порядком проведення ротації посадових осіб митних органів, який затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

Порядок проведення ротації посадових осіб митних органів [639] містить винятки для окремих категорій (вагітні жінки, батьки дітей до 14 років, особи з інвалідністю). Кожна ротація оформлюється наказом із визначенням строку та мети; оплата праці не змінюється; після завершення строку посадова особа повертається на попередню посаду. Важливою новелою є вимога обов'язкової передачі справ і знань, а також заходи підтримки: навчання, допомога з переміщенням, наставництво. Митниці проводять опитування персоналу та моніторинг, що дозволяє оцінювати наслідки не формально.

Загалом, ротація як інструмент управління, здатна не тільки підвищити професійну компетентність посадовців митних органів, але й знизити ризики корупції, забезпечуючи прозорість та підзвітність в їхній діяльності. Проте відсутність комплексного правового регулювання інституту ротації й далі створює правову невизначеність і обмежує довіру.

За даними анонімного опитування 3871 посадової особи митних органів, отриманими через інформаційний запит, ставлення до впровадження ротації є змішаним: 16,4% оцінюють позитивно, 56,7% – частково позитивно, 26,9% – негативно або як шкідливе [927]. Це свідчить, що попри процедурні покращення механізм досі не має широкої внутрішньої підтримки й сприймається як перехідний.

Фрагментарність регулювання породжує надмірно централізовану й дискреційну модель із недостатніми процесуальними гарантіями. За таких умов ротація ризикує перетворюватися з інструмента доброчесності на інструмент адміністративного контролю. Світовий банк (2023) [969] фіксував подібні закономірності у крихких державах, де неформальні мережі нейтралізують формальні інтегритетні заходи, а реформи набувають

політичного, а не адміністративного характеру. Зупинка фінансування USAID у 2025 році оголила залежність інституцій і слабе «внутрішнє» володіння реформою. Це відображає ширшу проблему євроінтеграції: правова гармонізація нерідко рухається швидше, ніж реальна спроможність інституцій.

Серед науковців існує різне тлумачення змісту ротації. Венедиктов В.С. та Іншин М.І. зазначають, що «ротація кадрів» (від лат. *rotatio* – круговий рух) означає регулярну зміну кадрів згідно з принципом «знайти потрібному працівнику потрібне місце» [88, с. 22]. На повторювальний характер ротації, як динамічного явища, яке пов'язується із обертальним рухом, зміною розташування елементів певної структури, вказує Матюхіна Н.П. і також розуміє під ротацією кадрів їх регулярну змінюваність [459, с. 73].

Акімов О. класифікує її за характером переміщення: «горизонтальна» та «вертикальна» ротація, та визначає, що метод ротації кадрів на державній службі може реалізовуватися шляхом підвищення (або пониження) у посаді з розширенням (або зменшенням) кола посадових обов'язків, збільшенням (зменшенням) прав та підвищенням (зниженням) рівня діяльності; підвищення рівня кваліфікації, що супроводжується дорученнями керівнику більш складних завдань, без підвищення в посаді, але з підвищенням заробітної платні; зміни кола завдань та обов'язків, що не викликане підвищенням кваліфікації та без підвищення у посадовому статусі та зростанні зарплати [12, с. 214].

Лузан Т. визначає явище «кадрової ротації» як інституційний канал державної служби, який сприяє підготовці та виявленню енергійних, компетентних спеціалістів з необхідними фаховими знаннями для зайняття посад керівників органів державного управління, зокрема на вищих управлінських рівнях. На його думку, такі спеціалісти, завдяки своїм діловим і моральним якостям, здатні підвищити ефективність роботи державної служби [436, с. 233].

Отже, ротація кадрів є важливим інструментом управління в державній службі, який забезпечує не лише можливість професійного розвитку співробітників, але й підтримує динаміку в організаційній структурі. З огляду на соціальний та комунікативний вплив ротації Петков С.В. акцентує увагу на тому, що якщо працівник надовго залишається на одній посаді, у його підлеглих пропадає надія на можливість просування, що, своєю чергою, гальмує весь нижчий ланцюг переміщень. Вказане може призвести до створення атмосфери застою в організації [559, с. 48].

Ми погоджуємося із твердженням Олійника І.Л., який зазначає, що метою ротації кадрів у державній службі є підвищення ефективності управління, а основними завданнями ротації державних службовців є вдосконалення кадрового потенціалу, а також профілактика і запобігання проявам корупції [516, с. 16]. Шпекторенко І.В. також переконує, що ротація, крім каналу професіоналізації, може використовуватися для обмеження корупційного впливу на державне управління та службу та є ефективним засобом попередження корупційних діянь і запобігання їм, особливо на посадах з підвищеним ризиком корупції [882, с. 79]. Подібні висновки щодо мети ротації як запобіжника корупції зробили: Мельник К.Ю. [466], Юшко А.М. [893, с. 74], Зінченко М.Ю. [283, с. 341–342].

У ході сучасного дослідження питання теорії та правового регулювання ротації в митних органах Чердинцев Ю.Г. виділяє та аналізує такі види ротації, як: горизонтальна і вертикальна; планова і непланова; кадрова і антикорупційна; добровільна і вимушена та визначає поняття «ротація» як «планове добровільне заміщення посадовою особою митного органу іншої посади державної служби (у межах однієї категорії посад державної служби або категорії посади, яка є вищої порівняно із займаною посадою) шляхом оформлення рішення про направлення з метою забезпечення безперервного функціонування митного органу з урахуванням кризових ситуацій, у межах зони діяльності однієї митниці, або до зони діяльності іншої митниці, або до Держмитслужби України» [815, с. 288–289].

Своє відображення поняття ротації в діяльності митних органів уперше закріплено законодавцем у Законі України від 17 вересня 2024 року № 3977-ІХ «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», у якому визначено, що ротація – це тимчасове, строком не більше ніж на три місяці, переміщення посадової особи митного органу на іншу посаду державної служби (у межах однієї категорії посад державної служби) шляхом оформлення рішення про направлення з метою вирівнювання навантаження та вирішення тимчасових завдань, пов'язаних із забезпеченням діяльності митного органу, у межах зони діяльності однієї митниці або до зони діяльності іншої митниці [600]. Ротація в митних органах може здійснюватися трьома основними шляхами, а саме: а) переміщення посадових осіб на вакантні посади; б) переміщення на період відсутності основного працівника; в) перехресне переміщення, яке застосовується між двома або більше посадовими особами.

На нашу думку, застосування терміну «переміщення» у контексті процедури ротації посадових осіб митних органів є не зовсім вдалим, оскільки законодавство про державну службу не містить відповідних положень. Сам термін «переміщення» запозичено з норм трудового права і свідчить про спробу ототожнити процедуру ротації з нормами статті 32 Кодексу законів про працю України. Крім того, зауваження Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України щодо процедури ротації були відсутні, що свідчить про необхідність глибшого аналізу правових аспектів даної проблеми.

Метою такого переміщення визначено вирівнювання навантаження та вирішення тимчасових завдань, пов'язаних із забезпеченням діяльності митного органу. Це, у свою чергу, може слугувати додатковим механізмом для виконання обов'язків керівників, які не мають твердої посади, що може призвести до відсутності відповідальності таких керівників за управління митним органом при досягненні негативних результатів діяльності.

Акцентуємо увагу на тому факті, що ротація передбачена в межах однієї категорії посад. Це в межах категорії «Б» свідчить про можливість проведення ротації шляхом переміщення завідуючого сектора («БЗ») на тимчасову посаду начальника митниці («Б1»), а в межах категорії «В» – з посади «державного інспектора» на посаду «головного інспектора». Такий підхід, своєю чергою, ускладнює можливість класифікації ротації на «горизонтальну» та «вертикальну» за своїм змістом.

Якщо аналізувати механізм тимчасового переміщення, варто зазначити, що воно малоймовірно може бути здійснене через тимчасове переведення – призначення посадової особи на вакантну (основну) посаду строком до 3 місяців до завершення ротації. Оскільки зміна посади є істотною умовою контракту про проходження служби в митних органах, це буде реалізовано шляхом покладення виконання обов'язків за іншою посадою.

В діяльності митних органів виникають обставини, коли дійсно існує необхідність тимчасового переведення або переміщення посадової особи з різних причин та мотивів на іншу посаду державної служби в межах митного органу. Однак керівник територіального органу Держмитслужби обмежений у прийнятті такого управлінського рішення з урахуванням норм законодавства, оскільки відповідно до статті 19 Конституції України зобов'язаний діяти лише в межах та у спосіб, наданих йому повноважень. Такі переміщення, як правило, мають відбуватися за згодою працівника митного органу.

До посадової особи митного органу з урахуванням положень контракту щодо надання згоди на ротацію може бути застосована ротація. Тут варто наголосити, що порядок ротації та підстави для відмови від ротації є істотними умовами контракту про проходження служби в митних органах. Ці умови повинні бути чітко відображені в контракті, а також досягнення спільного розуміння всіх істотних умов між сторонами має відбутися до його укладення.

Варто також уважно підійти до питання визначення підстав, які надають право на відмову від проведення ротації з метою запобігання зловживанням з боку посадових осіб та саботажу такого тимчасового переміщення на іншу

посаду шляхом пошуку альтернативних рішень. З іншого боку, викликає запитання обмежений строк переміщення – 3 місяці, оскільки мало ймовірно, що протягом цього періоду керівник зможе виявити всі проблеми та негативні прояви в діяльності на новій посаді, оскільки за короткий термін вже доведеться залишити цю посаду.

На нашу думку, для успішного впровадження ротації необхідно розробити і затвердити чіткі критерії, які регулюють, коли і як повинна здійснюватися ротація. Це може включати встановлення об'єктивних причин для ротації, таких як перевантаження робочих обов'язків, потреба в підвищенні кваліфікації або запобігання корупційним ризикам. Процедура ротації має базуватися на принципах справедливості, об'єктивності та прозорості. Важливо, щоб усі посадові особи були інформовані про критерії та процедури ротації, аби уникнути упередженості та нерівності.

Необхідно запровадити механізм, який дозволяє працівникам висловлювати свої побажання щодо можливих ротацій, що підвищить їхню мотивацію та готовність до змін. Це може бути реалізовано через регулярні опитування або інтерв'ю.

Крім того, важливо регулярно проводити оцінку ефективності ротації, щоб виявити її вплив на продуктивність працівників і загальну діяльність митних органів. Саме на основі цих оцінок можна вдосконалювати процедуру.

Варто чітко визначити правила для керівників, які виконують обов'язки, щоб уникнути зловживань і недоцільних рішень. Ротація не повинна стати засобом ухилення від відповідальності.

Необхідно також запровадити правові норми, які б детально регулювали процедуру ротації, включаючи умови, за яких можливо відмовитися від ротації, та порядок оскарження рішень про ротацію.

Система ротації посадових осіб митних органів може стати потужним інструментом для підвищення професійної компетентності, зменшення корупційних ризиків і забезпечення прозорості в їх діяльності. Проте

впровадження цієї системи стикається з серйозними викликами, включаючи відсутність чітких механізмів реалізації та адміністративні труднощі.

Ключовими рекомендаціями для вдосконалення системи ротації є створення детального порядку проведення ротації, визначення об'єктивних критеріїв, механізмів для висловлення побажань працівників та регулярна оцінка ефективності. Це дозволить не лише підвищити мотивацію співробітників, але й сприятиме загальному підвищенню продуктивності роботи митних органів.

Отже, інститут ротації в митних органах України виступає не лише засобом кадрового менеджменту, але й елементом інституційної гнучкості публічної служби в умовах воєнного стану та євроінтеграційних трансформацій. Його застосування потребує постійного моніторингу впливу на ефективність організаційної структури митних органів, а також належного дотримання прав посадових осіб.

Чинний механізм ротації посадових осіб митних органів в Україні має перехідний і нормативно незавершений характер. Його правове регулювання зосереджене переважно на підзаконному рівні, що створює підвищену управлінську дискрецію та обмежує передбачуваність кадрових рішень.

Окремі пропозиції науковців, зокрема: доповнити МК України ст. 570-4 «Ротація посадових осіб митних органів», в якій передбачити: а) визначення поняття «ротація»; б) можливість здійснення не тільки горизонтальної, але й вертикальної ротації; в) запровадження вимушеної ротації у кризових ситуаціях (до 3-х місяців); г) визначення поняття «кризова ситуація» як обставини, що загрожують територіальній цілісності, національній безпеці, державному устрою, функціонуванню державних органів і передбачають введення особливих правових режимів [815, с. 288–289], свідчать про те, що проблематика ротації в митних органах є надзвичайно актуальною, а нормативне регулювання недостатньо чітким. Однак, спроба закріпити в Митному кодексі вимушену ротацію та перелік обставин, що визначають «кризовість» ситуації, є дискусійною та потребує додаткової аргументації.

Емпіричними даними щодо ставлення працівників митної служби до впровадження ротації, отриманими у ході анкетування 3871 посадових осіб [658], доведено, що за відсутності чітких законодавчих гарантій ротація не виконує функцію зміцнення інституційної довіри, а сприймається персоналом як тимчасовий або примусовий захід. Короткостроковий характер ротаційних переміщень, відсутність компенсаційних механізмів і вибірковість пільгових категорій не відповідають принципам рівності та пропорційності, закріпленим у Конституції України та законодавстві про державну службу. Якщо застосувати тести рівності та пропорційності, винятки й тягарі, пов'язані з ротацією, мають переслідувати легітимну мету й залишатися необхідними та збалансованими. За відсутності цього порушуються правова визначеність і принцип недискримінації.

Порівняльна практика пропонує показові контрасти. Так, у Греції, як показують Karyotakis і Barda [947] довіру до кадрових практик визначають не стільки матеріальні стимули, скільки сприйняття справедливості та автономії. Ротація зміцнює легітимність тоді, коли нормативно врегульована й прозора пов'язана з кар'єрною траєкторією. Тобто, вирішальним чинником інституційної довіри є не дискреційне управління, а правова передбачуваність і структурований контроль.

Особливо релевантним видається нам приклад Литви, де Статут внутрішньої служби [960] регулює ротацію посадових осіб статутних інституцій у системі Міністерства внутрішніх справ, юстиції та фінансів. Керівники та їхні заступники призначаються на п'ятирічний строк з можливістю одноразового продовження; після цього вони підлягають переведенню на рівнозначну посаду в межах тієї ж або іншої статутної інституції. Така модель поєднує стабільність і оновлення, запобігаючи монополізації керівних позицій. Ротація також може застосовуватися до шести місяців без згоди посадової особи у випадках, коли цього потребує служба, що забезпечує операційну гнучкість за наявності правових запобіжників. І хоча закон Литви «Про митницю» [959] прямо не регулює ротацію, посадові особи

митниці підпадають під ширшу рамку Статуту внутрішньої служби [960], який передбачає процесуальні гарантії, письмові накази та компенсації за переміщення. Посадові особи, переведені між територіальними митницями, мають право на відшкодування витрат на проїзд, тимчасове проживання або компенсацію оренди житла відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ Литовської Республіки № 1V-216 від 4 березня 2019 року [956]. Ця модель демонструє, як правова кодифікація в поєднанні з чіткими процесуальними гарантіями та компенсаційними правами перетворює ротацію на інструмент верховенства права, а не на прояв дискреційного управління.

Українська модель істотно відрізняється: ротаційні переміщення не передбачають ні підвищення базової оплати праці, ні компенсації витрат на переміщення, унаслідок чого посадові особи фактично зазнають фінансових втрат попри зростання навантаження. Така прогалина підриває і справедливість, і привабливість ротації. Anis M. [913] показує на матеріалі Індонезії, що відчутні позитивні ефекти з'являлися лише там, де внутрішній контроль був структурованим і заснованим на правилах; у випадках переважання дискреції ротація, навпаки, породжувала невизначеність і опір.

Правова невизначеність довкола чинних процедур ротації лише підсилює ці ризики. Система визначає ротацію як тимчасове переведення строком до трьох місяців, однак вона не інтегрована в ширше планування кар'єри чи меритократичне просування. До того ж чинні норми – зокрема пункт 17 Порядку ротації, затвердженого Мінфіном у 2025 році, – не містять положень про компенсації, оскарження або механізми оцінювання. Такі прогалини суперечать статтям 5 і 11 Закону України «Про державну службу», які гарантують прозорість, рівність і підзвітність у службовому розвитку. Без такої інтеграції ротація підриває інституційну цілісність. Це означає, що українська система ротації не має достатньої доктринальної визначеності для конституційної узгодженості.

Порівняльні дослідження (Szabó A. [963]; Grottel M. [935]; Jabłońska-Wołoszyn M. [944]) показують, що прозоре меритократичне просування та

професійне навчання є не «управлінським вибором», а юридичними запобіжниками справедливості й підзвітності.

Польська модель, проаналізована Grottel M. [936] та Drozdek A. [934], ілюструє, що чітко визначені законодавчі мандати здатні підтримувати адміністративну стабільність. Ротація, на їхню думку, повинна мати правову рамку, яка сприяє професійному оновленню без підриву гарантій службової безпеки. У тому ж напрямі Куйбіда В. і Шпекторенко І. [949] концептуалізують ротацію як багатоступеневий правовий механізм передачі компетентностей і перевірки професійної придатності, а не як суто управлінський інструмент. Без таких гарантій реформа ризикує послабити солідарність замість її зміцнення.

Отже, українська система залишається фрагментарною, соціально вибірковою та економічно незбалансованою. Посилення правової основи через кодифікацію прав, стандарти компенсацій та конституційну узгодженість здатне трансформувати ротацію з дискреційного адміністративного заходу на правовий інструмент інституційної довіри й стійкості.

Новітні українські дослідження додатково підтверджують потребу системного, юридично визначеного підходу до мобільності персоналу у сфері публічного управління. Городинський А. [120] підкреслює, що хоча ротація у світі визнається механізмом запобігання корупції, розвитку лідерства та підтримання інституційної адаптивності, Україна досі не має цілісної національної концепції, яка б узгодила розрізнені практики митної, дипломатичної, податкової та правоохоронної служб. Спираючись на досвід США, Німеччини, Франції, Японії, Китаю та Ірландії, він показує: ротація працює лише тоді, коли її супроводжують прозорі критерії, професійна підтримка й мотиваційні механізми. Відтак формування єдиної концепції, закріпленої в Законі «Про державну службу» і узгодженої зі стандартами врядування ЄС, є не лише адміністративною потребою, а передумовою інституційної стійкості в умовах кризи та відновлення [120]. Тож зарубіжний

досвід підтверджує: ротація забезпечує стабільність і легітимність лише тоді, коли вона ґрунтується на унормованих гарантіях рівності, пропорційності та належної процедури, перетворюючи мобільність із прояву дискреційного управління на передбачуваний правовий механізм інституційної довіри.

Порівняльний аналіз закордонного досвіду показав, що у правопорядках, де ротація виконує стабілізаційну та антикорупційну функцію, вона інтегрована в законодавчо закріплені моделі кар'єрного розвитку, супроводжується соціальними гарантіями та прозорими процедурами контролю. Приклад Литви підтверджує, що законодавча кодифікація, обмеження строків перебування на посадах та гарантії переміщення зменшують ризики політизації й правової невизначеності. Відсутність таких елементів в Україні обмежує потенціал ротації як інструмента інституційної стійкості.

До того ж, необхідно враховувати, що в умовах воєнного стану ротація не може функціонувати поза межами принципу верховенства права: надзвичайні обставини не скасовують вимог правової визначеності, процедурної справедливості та внутрішньої легітимності управлінських рішень.

Трансформація митної служби України в період воєнного стану демонструє двоїсту природу реформи під тиском: з одного боку вона є і реакцією на потреби виживання, з іншого – тестом довгострокової управлінської спроможності. Чинні норми не містять достатньо чітких процедурних і компенсаційних гарантій, що залишає простір для свавілля.

Закріплення ротації на рівні закону через зміни до Закону «Про державну службу» та Митного кодексу перетворило б її з дискреційного заходу на конституційний механізм стійкості. Стійкість потребує точності та законодавчої визначеності. Для узгодження з конституційним принципом законності механізм ротації має бути закріплений у первинному законодавстві через зміни до Закону «Про державну службу» або через окремий закон про мобільність персоналу митної служби. Такий акт, на нашу думку, має

визначити правові підстави та цілі ротації; встановити прозорі критерії і процедурні гарантії; гарантувати право на оскарження відповідно до статті 55 Конституції України.

З метою вдосконалення процедури ротації в митних органах пропонуємо:

- внести зміни до статті 41 Закону «Про державну службу», включивши визначену норму про ротацію з процедурними гарантіями, компенсацією та правом на оскарження, а також доповнити Закон України «Про державну службу» статтею 43-1 для забезпечення гарантій справедливості й прозорості;

- постановою Кабінету Міністрів України запровадити публічний реєстр ротаційних рішень, аудит якого здійснюватиме Комісія з питань вищого корпусу державної служби;

- доповнити Митний кодекс статтею 575-1, яка встановить тривалість, прозорість і механізми контролю за кадровою ротацією, чіткі умови для відмови від ротації та контролю за процедурами прийняття рішень про ротацію посадових осіб митних органів;

- внести зміни до статті 570-3 Митного кодексу:

Абзац перший частини другої статті 570-3 Митного кодексу України доповнити текстом такого змісту:

«Ротація посадових осіб митних органів здійснюється з метою запобігання корупційним ризикам, підвищення ефективності кадрового менеджменту та забезпечення рівномірного навантаження між підрозділами. Ротація може бути плановою та короткостроковою.»

В абзаці другому частини другої статті 570-3 Митного кодексу України слова «строком не більше ніж на три місяці» замінити словами «строком не більше ніж на дванадцять місяців».

4.3. Навчання та підвищення кваліфікації митних службовців

У сучасних умовах глобалізації, швидкого технологічного прогресу та змінюваних міжнародних торгових практик, якісна підготовка митних службовців набуває особливого значення. Митні органи стикаються з численними викликами в процесі організації навчання та підвищення кваліфікації своїх співробітників. Серед основних проблем виділяємо недостатнє фінансування, що обмежує можливості для реалізації сучасних навчальних програм, а також відсутність актуальних навчальних матеріалів і методик. Вдосконалення навчальних програм, розробка нових підходів до підвищення кваліфікації митників та створення матриці груп компетенцій і посад дозволить не лише підвищити професійний рівень митних службовців, але й позитивно вплине на ефективність їхньої роботи та поліпшить митні процеси в Україні.

Митні органи України відіграють ключову роль у забезпеченні економічної безпеки держави, контролю за переміщенням товарів і послуг через митний кордон, а також в забезпеченні дотримання митних норм і стандартів. Одним з основних факторів, що визначають ефективність митної служби, є професіоналізм її співробітників. Зважаючи на швидкі зміни в міжнародній економіці, розвитку нових технологій та постійні реформи в митній сфері, важливість систематичного навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб митних органів стає дедалі очевиднішою [861].

Державна служба в Україні базується, серед іншого, на принципі професіоналізму, що передбачає компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності (стаття 4 Закону України «Про державну службу») [605]. Основною метою системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є підвищення рівня професіоналізму та компетентності кадрів органів публічної адміністрації та забезпечення безперервності їхньої освіти [401, с. 85]. На думку вчених,

професійний розвиток та підвищення кваліфікації державних службовців дозволяє підвищити рівень їх компетентності та відповідальності [442, с. 103].

Серед науковців визначається, що основною метою системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є підвищення рівня професіоналізму та компетентності кадрів органів публічної адміністрації та забезпечення безперервності їхньої освіти [401, с. 85]. Мельник М.Ю. зазначає, що для успішного виконання певної роботи працівник повинен мати професійну підготовку і трудовий досвід [468, с. 59–60].

Досліджуючи принцип професіоналізму в державній службі Грищук А.Б. бачить органічний зв'язок між розвитком державної служби та підготовкою для неї кваліфікованих кадрів [129, с. 227]. На залежності ефективності діяльності посадових осіб від рівня їхньої професійної підготовки, що включає спеціально-ділові, особистісні та моральні якості наголошує Вольська О.М. [96, с. 191]. Сорокіна Н.Г. переконана, що створення в Україні професійної, політично нейтральної, доброчесної та ефективної державної служби залежить від професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців, дотримання ними норм, принципів та європейських стандартів державної служби [741, с. 21]. Розглядаючи професіоналізацію як інструмент управління персоналом публічної служби, вітчизняні вчені виділяють загальногромадянські та професійно важливі якості відповідно до вимог конкретних посад, установ публічної служби [296, с. 55], а з огляду на професіоналізацію публічних службовців як вимогу успішності задекларованих в Україні реформ, акцентують увагу на тому, що у зарубіжній практиці замість поняття «in-service training» (підвищення кваліфікації) переважно вживаються дефініції «training» – здобуття знань, набуття вмінь і навичок з метою підвищення ефективності професійної діяльності на посаді та «development» – розвиток особистісного, управлінського, професійного, творчого, інноваційного та іншого потенціалу фахівця, його підготовка до нових функцій і ролей [82, с. 21].

На важливості становлення системи безперервної професійної освіти державних службовців наполягають Задихайло О.А. [273, с. 96], Прудис Л.В. [685, с. 126], Михайлишин Л.Р. [482, с. 290], Протасова Н.Г. [681, с. 8], Гончарук Н.Т, Тригубенко Г.П. [116, с. 113]. Сітніков О.О. до необхідності створення системи постійного розвитку компетентностей державних службовців, додає мотиваційні механізми [728, с. 133].

Сучасні дослідження продовжують підтверджувати, що в умовах сьогодення підготовка та підвищення кваліфікації публічних службовців набуває суттєвого значення [435, с. 129], а розбудова національної системи стійкості включає і систему підвищення кваліфікації державних службовців, покликану забезпечити набуття ними нових знань, навичок і компетенцій, що допоможуть впоратися з різними загрозами [434, с. 108].

На наше переконання, навчання та підвищення кваліфікації є не лише необхідною умовою для підтримання високого рівня професіоналізму, але й стратегічним інструментом для адаптації до змін у правовому, економічному та технологічному середовищі. Діяльність митних органів вимагає від їх працівників глибоких знань міжнародних договорів, внутрішнього законодавства, а також постійного оновлення знань у сфері технологій контролю та митних процедур [861].

За чинними міжнародними стандартами митна служба зобов'язана забезпечити всіх працівників регулярною підготовкою, що дозволить їм розвивати та підтримувати навички, необхідні для ефективного виконання митного контролю та роботи в електронному середовищі [966, с. 18]. Професійний розвиток митників є важливим елементом управління кадровим потенціалом митних органів, оскільки дозволяє адаптувати персонал до змін у міжнародних торговельних відносинах [63, с. 36].

У цілому європейський досвід організації професійної освіти публічних службовців є надзвичайно цінним для України, адже сучасні умови ставлять перед державою нові завдання, що вимагають наявності високопрофесійних управлінців [420, с. 96]. Кожна країн-член Євросоюзу самостійно визначає

порядок та умови організації публічної служби, однак є уніфіковані підходи та стандартизовані принципи, у рамках яких відбуваються певні процеси. Для ілюстрації наведемо матеріал дослідження по одній із країн ЄС. Процеси професійного навчання державних службовців та їх підвищення кваліфікації у Франції мають назву «постійна професійна підготовка». Початком такої підготовки є зайняття первинної (першої) посади службовцем, яка надалі триває протягом здійснення усієї службової кар'єри у формі підвищення кваліфікації. Така система поєднує в собі загальнотеоретичне і вузькопрофесійне (посадове) навчання [83, с. 146]. Гончарук Н.Т., у ході дослідження стану організації навчання дорослих у системі публічного управління, звернула увагу на одностайність науковців, якими неодноразово наголошувалося щодо необхідності «забезпечити вдосконалення функціонування національної системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців... її наближення до європейських стандартів безперервної освіти дорослих (освіти упродовж життя) шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти» [114, с. 87; 680, с. 21].

Що ж стосується митної служби, то Європейський Союз виробив ряд інструментів, спрямованих на допомогу митним адміністраціям покращити свою діяльність, серед яких чільне місце посідають Митні прототипи (customs blueprints). Відповідно, з 2014 року у ході поетапного виконання Угоди про асоціацію з ЄС [773] Україна використовує ці європейські напрацювання для вдосконалення національної митниці. Серед 19 автономних напрямків є і «Навчання», що охоплює розвиток і здійснення функції навчання, яка сприяє формуванню стратегії роботи митної адміністрації, ефективної діяльності та стимулювання розвитку співробітників належними засобами [930]. Тож проходження публічної служби в митних органах України включає навчання та підвищення кваліфікації як необхідні елементи.

Про важливість професійної освіти у сфері митної справи свідчить і регулювання цього питання безпосередньо в Митному кодексі України. Стаття 575 МКУ до системи такої освіти включає п'ять елементів: підготовку

фахівців з вищою освітою; перепідготовку працівників митних органів; підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів; підвищення кваліфікації працівників митних органів; організацію навчання працівників митних органів без відриву від роботи. Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників митних органів здійснюються у спеціалізованих навчальних закладах митних органів та у спеціалізованому органі з питань спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику. Поряд з цим, допускається підготовка фахівців з вищою освітою для митних органів за окремими напрямками також у вищих навчальних закладах іншого галузевого підпорядкування за державним замовленням [481].

На сьогодні система професійного навчання Держмитслужби формалізована нормативно, але має фрагментарний характер і потребує суттєвого посилення.

Організація професійного навчання посадових осіб Держмитслужби та її територіальних органів здійснюється на виконання Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106, яке визначає засади функціонування системи професійного навчання вказаних категорій осіб (далі – Положення № 106). Серед базових принципів системи професійного навчання, вказаних у пункті 4 Положення № 106: цілеспрямованості, прогностичності та випереджувального характеру; забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності; інноваційності та практичної спрямованості; індивідуалізації та диференціації підходів до навчання; безбар'єрності, розвитку інклюзивного освітнього середовища; відкритості та академічної доброчесності; звертаємо особливу увагу на принципи наближеності освітніх послуг до місця проживання та проходження служби особи та гарантованості фінансування професійного навчання [626].

З урахуванням відносно невеликої кількості митних службовців в Україні та їх функціональної розосередженості на всій території країни, принцип наближеності освітніх послуг до місця проходження служби або проживання нерідко поступається раціональному витрачання бюджетних коштів. Поряд з цим, стають у нагоді набуті раніше навички дистанційного навчання, що дозволяють певною мірою задовольняти потребу персоналу митних органів у підвищенні кваліфікації.

Фахівці митної справи Миропольська О.В. та Павленко О.О., які довгі роки безпосередньо займались навчанням посадових осіб митних органів, вказують на пряму залежність ефективності виконання професійних завдань митників від результативності їх професійних дій, які постійно розширюються, ускладнюються та потребують високого рівня професійної компетентності [476, с. 8] та визначають, що метою професійної підготовки є набуття знань, навичок та вмінь, необхідних для виконання різних професійних завдань у галузі митної справи держслужбовцями відповідної ланки [532, с. 215]. Ми також переконані, що ефективність діяльності митної служби України безпосередньо залежить від рівня професіоналізму її співробітників, що, у свою чергу, потребує системного навчання та постійного підвищення кваліфікації.

Навчання митників є не лише технічним оновленням знань, а й стратегічним інструментом адаптації до змін у правовому, економічному та технологічному середовищі.

Відомчим наказом Держмитслужби від 30.12.2022 року № 577 затверджено Порядок організації професійного навчання посадових осіб Держмитслужби та її територіальних органів (далі – Порядок № 577). Цим організаційно-розпорядчим актом визначено організаційні засади функціонування системи професійного навчання центрального та територіальних митних органів, яку складають: освітньо-професійні програми, загальні і спеціальні професійні (сертифікатні) програми підвищення кваліфікації, загальні і спеціальні короткострокові програми

підвищення кваліфікації; суб'єкти надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдери), які реалізують такі програми; Держмитслужба та її територіальні органи, які забезпечують підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб через навчання без відриву від роботи, а також на базі яких можуть реалізовуватись програми підвищення кваліфікації (спеціальної та спеціалізованої підготовки). Посадові особи митних органів можуть реалізовувати своє право на професійне навчання через: підготовку за освітньо-професійними програмами для здобуття ступеня вищої освіти за рівнем магістра; підвищення кваліфікації, у тому числі спеціальну і спеціалізовану підготовку; стажування та самоосвіту [655]. Враховуючи факт відсутності спеціалізованих навчальних закладів у системі Держмитслужби, пункт 7 Порядку № 577 однозначно вказує, що підготовка магістрів здійснюється у закладах вищої освіти, які мають право на провадження освітньої діяльності.

При цьому заклади вищої освіти, з урахуванням власної автономії, самостійно розробляють і затверджують освітні програми з урахуванням вимог до відповідного рівня вищої освіти, встановлених законодавством, вимог стандартів вищої освіти, та можуть самостійно запроваджувати спеціалізації, предметні спеціальності [596, стаття 9-1]. Тобто, можливості впливати на підготовку фахівців для митних органів Державна митна служба практично не має. Формує пропозиції і розміщує державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою Центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки, а, отже, участь Держмитслужби у формуванні державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації фахівців у сфері державної митної справи [63, с. 37] носить скоріше бажаний характер.

Досліджуючи сучасну кадрову політику в системі вітчизняних митних органів Дорофєєва Л.М. обґрунтовано вважає найбільш продуктивним методом професійної підготовки особового складу митниць поєднання теоретичної підготовки та практичних аспектів її застосування, для чого пропонує проводити апробацію отриманого масиву знань на базі митниць в

умовах реального здійснення митного оформлення [177, с. 109]. На її думку, «підготовка фахівців митних органів ... за окремими напрямами у вищих навчальних закладах іншого галузевого підпорядкування, має бути орієнтованою на набуття практичних навичок, проходити під патронатом Держмитслужби, як основного потенційного роботодавця молодих спеціалістів, та враховувати міжнародні стандарти до підготовки персоналу митних адміністрацій» [176, с. 257].

Порівняльний аналіз дає можливість говорити, що норми статті 575 Митного кодексу України щодо підготовки фахівців з вищою освітою у спеціалізованих навчальних закладах митних органів не узгоджуються із законодавством про вищу освіту, оскільки існування такого роду закладів взагалі не передбачено.

Чинне законодавство визначає поняття «заклад вищої освіти» як окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей. Поряд із загальним визначенням, стаття 1 Закону України «Про вищу освіту» встановлює, що задоволення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, інших розвідувальних органів України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, здійснює вищий військовий навчальний заклад – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського і старшинського) складу. Для подальшої служби на посадах середнього та вищого складу

Національної поліції України, начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту та центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань, підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів на певних рівнях вищої освіти здійснює заклад вищої освіти державної форми власності із специфічними умовами навчання [596].

Виходячи з положень статті 577 Митного кодексу України «Особливості правового статусу осіб, які навчаються у спеціалізованому вищому навчальному закладі митних органів», яка передбачає, що особам, які навчаються у спеціалізованому вищому навчальному закладі митних органів за денною формою, на період навчання керівником зазначеного навчального закладу присвоюються звання «курсант», «старший курсант» та надається право носіння форменого одягу, встановленого для працівників митних органів, з відповідними знаками розрізнення [481], пропонуємо узгодити норми митного законодавства та законодавства про освіту.

Для цього:

у Митному кодексі України назву «вищий спеціалізований навчальний заклад митних органів» замінити на «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання» та виключити з частини 2 статті 575 слова «за державним замовленням»;

підпункт 6-1 статті 1 Закону України «Про вищу освіту» викласти в наступній редакції: «6-1) заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах середнього та вищого складу Національної поліції України, посадах інспекторського та керівного складу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику; начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

політику у сфері цивільного захисту, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань».

Процес організації та здійснення навчання митників має свою історію та певні відмінності в його організації з іншими державними органами. Насамперед це стосується вказаної вище задекларованої в Митному кодексі України можливості підготовки фахівців з вищою освітою.

Як зазначав колишній голова Держмитслужби Л.В. Деркач, «виконання масштабних завдань, що стоять перед Українською митницею, уповні залежить від інтелектуального, професійного і культурного рівня працівників Служби» [160, с. 60].

11 червня 1996 року була створена Академія митної служби України як основний навчально-методичний центр національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері митної справи [664]. Таким чином було закладено основи для розвитку спеціалізованої освітньої установи, що 15 років забезпечувала високий рівень підготовки кадрів для митних органів України, сприяючи удосконаленню митної політики та держави [861]. Академія забезпечувала підготовку фахівців з вищою освітою за спеціальностями правового, економічного та інженерного спрямування. Свого часу на її базі було відкрито Регіональний навчальний центр Всесвітньої митної організації (ВМО) в Україні та сформувався осередок науковців, що досліджували проблематику митного права.

Однак, згідно із розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1191-р, Академія митної служби України була передана до сфери управління Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України [165], що призвело до припинення функціонування у Державній митній службі України спеціалізованого вищого навчального закладу, що здійснював наукову та освітню підготовку кадрів у галузі митної справи.

На нашу думку, наявність закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), для подальшої служби на посадах

інспекторського та керівного складу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, могло б значно покращити якість підготовки кадрів, забезпечити гнучкість і швидкість реагування на зміни в митній політиці, а також сприяти розвитку інноваційних підходів і наукових досліджень у митній сфері.

Одним із варіантів практичного втілення ідеї такого навчального закладу в умовах обмеженого державного фінансування може бути використання потенціалу закладів, що вже мають досвід вищої освіти із специфічними умовами навчання та/або науково-педагогічний склад, здатний навчати майбутніх митників, у складі яких сформувати Інститут митної справи як окремий самостійний підрозділ. Такими закладами можуть стати Університет митної справи та фінансів, Державний податковий університет, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національний університет цивільного захисту України та ряд інших. Відповідно до обраного університету потрібно визначити територіальний орган Державної митної служби України – найближчу митницю як базу для апробації та закріплення практичних навичок курсантів та студентів.

Функціонування певною мірою «відомчого» навчального закладу, як нами вже прогнозувалось, сприяло б підвищенню загальної ефективності митної служби та її адаптації до сучасних викликів глобалізації та інтеграції України в міжнародну економічну спільноту, а серед основних переваг могли би бути: цілеспрямоване навчання та підготовка фахівців, гнучкість у формуванні навчальних програм, посилення науково-дослідної роботи, покращення якості підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, забезпечення єдності підходів та стандартів навчання [861].

Важливість єдиного стандарту професійної підготовки не можна недооцінювати. Сурай І.Г., Григор'єв С.М. переконані, що через неоднакову професійну підготовку державних службовців неминуче порушується динамізм і ефективність управлінського процесу [754, с. 96]. Це визначає необхідність розробки комплексних програм навчання, які б відповідали

сучасним викликам і вимогам управлінської діяльності. Наступним кроком має стати аналіз існуючих навчальних систем та виявлення їхніх слабких місць, щоб забезпечити якісне підвищення кваліфікації державних службовців та, як наслідок, підвищити загальну ефективність державного управління. Погоджуємось із знаним фахівцем митної справи Бережнюком І.Г., який для відновлення системи розвитку персоналу митної служби пропонує, серед іншого, актуалізацію освітньо-кваліфікаційних вимог до посад та замовлення підготовки митників на основі оновлених освітньо-професійних програм [40, с. 94–95].

Натомість, враховуючи функції, які покладені на центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну митну політику та його територіальні органи, не можна ототожнювати з функціями, які виконують інші органи державної влади, діяльність службовців яких регулюється Законом України «Про державну службу».

У цьому контексті актуальним стало розроблення професійного стандарту «Інспектор митний», як основи для навчальних програм у закладах вищої освіти, що дозволить створити цілісний підхід до підготовки майбутніх фахівців, які прагнуть працювати в митній службі, забезпечуючи відповідність сучасним вимогам та стандартам діяльності в цій сфері. Для розроблення такого стандарту ще у 2024 році Державна митна служба України утворила робочу групу, що стало важливим етапом у формуванні єдиного підходу до підготовки фахівців у галузі митної справи, що відповідатиме сучасним вимогам.

Професійний стандарт «Інспектор митний» був затверджений у рамках реалізації HR-стратегії Державної митної служби України, яка продовжує втілювати європейські підходи до професійного розвитку персоналу. Наказ Держмитслужби від 15.10.2025 № 1234 «Про затвердження професійного стандарту «Інспектор митний» визначив чіткі вимоги до компетентностей, знань, умінь і навичок посадових осіб митних органів, спрямованих на ефективне виконання ними службових обов'язків відповідно до найкращих

міжнародних практик. Документ став результатом глибокої аналітичної та експертної роботи з урахуванням положень Рамки митних компетенцій ЄС, професійних стандартів Всесвітньої митної організації та сучасних підходів до управління людським капіталом у секторі державної служби. Наступним кроком у реалізації цього стратегічного напрямку Державна митна служба України прогнозує тісну взаємодію із закладами вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців у сфері митної справи. Планується поступове приведення освітніх програм до вимог професійного стандарту, що сприятиме підготовці висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно реалізовувати державну митну політику в умовах євроінтеграції [682].

Законом України № 3977-IX від 17 вересня 2024 року «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», було змінено порядок проходження служби в митних органах та встановлено, що особи, які бажають зайняти посади державної служби в митних органах, повинні відповідати як загальним, так і спеціальним вимогам щодо професійної компетентності, причому спеціальні вимоги для кандидатів на посади державної служби категорій «Б» і «В» визначаються на основі митних компетенцій [600].

Перелік митних компетенцій та їх рівні для вказаних категорій посад затверджуються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, а власне зміст терміну «митні компетенції» розкривається у статті 570 Митного кодексу України, як сукупність вимог до професійної компетентності посадових осіб митних органів, які обіймають посади державної служби категорій «Б» і «В» та включають характеристики (знання, уміння, навички, здібності, мотиви та цінності), що забезпечують виконання обов'язків на високому рівні для досягнення цілей, визначених для митних органів [481].

З урахуванням зарубіжного досвіду зазначимо, що в законодавстві Європейського Союзу визначено поняття митних компетенцій як вимог до

професійної кваліфікації для кожної посади в митних органах. Рамка митних компетенцій ЄС, розроблена Генеральним директором з питань оподаткування та митного союзу Європейської Комісії (DG TAXUD), має на меті гармонізацію та підвищення митних стандартів у всьому ЄС.

Ця рамка слугує основою для уніфікованого підходу до формування оптимального набору знань, навичок і поведінки, які необхідні для ефективного виконання обов'язків працівниками митниці ЄС. Вона дає можливість ідентифікувати прогалини в компетентності та навчальних потребах, оцінювати персонал на основі встановлених стандартів, покращувати як операційні, так і HR-процеси, ухвалювати рішення, ґрунтуючись на конкретних даних.

Отже, з урахуванням Європейського досвіду та його запозичення й впровадження до діяльності української митниці, потребує розробки групи митних компетенцій та посад на відповідних рівнях: Загальне управління – «Стратегічний» для посад державної категорії в митній службі A1, A2; Експертний рівень – «Керівний» – для посад B1, B2, B3; та «Фаховий» – B1, B2, B3 з врахуванням груп митних компетенцій. У свою чергу групи митних компетенцій відповідають основним функціональним напрямкам діяльності митниці як наприклад: митний контроль, адміністрування митних платежів, боротьба з контрабандою, тощо.

Застосування подібних підходів в Україні може позитивно вплинути на підвищення ефективності підготовки та роботи митних службовців.

Також необхідно звернути увагу на таку складову, як підвищення кваліфікації митних службовців у процесі виконання їхніх функцій, яке є критично важливим з кількох причин. По-перше, митна діяльність підлягає постійним змінам через еволюцію законодавства, розвиток технологій і міжнародних стандартів, що вимагає від фахівців актуалізації знань та навичок.

По-друге, висока кваліфікація митників сприяє ефективному виконанню їхніх обов'язків, що, своєю чергою, позитивно впливає на забезпечення

економічної безпеки держави та захисту національних інтересів. Це передбачає ефективний контроль за переміщенням товарів через кордон, запобігання контрабанді та дотримання митних правил.

Станом на сьогодні організація професійного навчання посадових осіб Держмитслужби та її територіальних органів здійснюється відповідно до встановлених порядків. Система професійного навчання охоплює освітньо-кваліфікаційні програми, сертифікатні програми підвищення кваліфікації, а також короткострокові курси. Проте чинна практика навчання без відриву від роботи викликає обґрунтовані сумніви в ефективності.

Цей підхід часто дискредитує саму ідею професійного навчання, оскільки містить окремі корупційні ризики та призводить до формального ставлення посадових осіб до навчального процесу. Тому ми пропонуємо відмовитись від професійного навчання без відриву від роботи, зосередивши увагу на більш ефективних та прозорих формах навчання, які зможуть ефективно підвищити рівень професійної компетентності співробітників.

Тут сучасним інструментом має стати електронне навчання, для інтеграції якого необхідно: упровадити сучасні технології дистанційної освіти, забезпечити доступність й актуальність навчальних матеріалів. Початок для такої інтеграції вже було покладено раніше: в умовах пандемії та воєнного стану було внесено зміни у форми та методи навчання публічних службовців, зокрема активне впровадження дистанційного навчання та електронних платформ [420, с. 98].

У вирішенні проблем професійного навчання митних службовців значну роль може відіграти зарубіжний досвід підготовки митних фахівців, зокрема у Литві та Польщі. Обидві країни реалізували ефективні системи, орієнтуючись на інтеграцію сучасних методів навчання, які включають модульні програми та стажування. Аналогічні інструменти можуть суттєво поліпшити професійну підготовку митних службовців і в нашій країні.

Посадові особи митних органів мають доступ до професійного навчання через платформу CliKC! (Customs Learning and Knowledge Community)

Всесвітньої митної організації, яка пропонує широкий спектр навчальних програм, орієнтованих на вдосконалення знань і навичок у сфері митної справи [965]. Ця система відкриває можливості для підвищення кваліфікації фахівців, надаючи доступ до актуальних ресурсів і методик, що сприяють розвитку професіоналізму та ефективності діяльності посадових осіб митних органів [861]. Проте для інтеграції світового досвіду нам потрібно інституціоналізувати постійне співробітництво Держмитслужби з міжнародними освітніми платформами. До того ж, доступ до міжнародних освітніх платформ є важливою альтернативою, але не замінює потреби в національній освітній інституції митного профілю.

Удосконалити діючу систему професійного навчання можна шляхом розширення можливостей короткострокових і сертифікаційних програм, орієнтованих на оперативну адаптацію до нових викликів. Доцільно розробити механізми індивідуального навчального планування для посадових осіб митних органів, що враховуватимуть специфіку посад і сфер відповідальності. Бажано підвищити роль компетентнісного підходу: навчальні програми мають бути орієнтовані на розвиток конкретних знань, умінь і навичок, потрібних для ефективного виконання обов'язків. Тут погоджуємось з науковцями, які наголошують, що посадові особи митних органів мають володіти професійними компетентностями, які відповідають сучасним викликам у сфері державної митної справи [178, с. 84].

Реалізація запропонованих новацій у найближчій перспективі може стикнутись з проблемами фінансування та браком ресурсів для оновлення підходів та заміни застарілих навчальних матеріалів.

Ми вже говорили про відсутність в системі Держмитслужби закладу вищої освіти, який би міг забезпечити методологію та програми навчання. Доречно згадати, що у результаті ряду безсистемних реформ митних органів у 2012–2019 роках було втрачено і науковий потенціал.

Ще у 2008 році на базі Київського центру підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів Державної митної служби, що ліквідовувався, було

утворено Державний науково-дослідний інститут митної справи з віднесенням його до сфери управління зазначеної Служби [669].

Відповідно до статті 576 Митного кодексу України 2012 року науково-дослідна діяльність, спрямована на забезпечення митних інтересів України, розвитку митної справи та професійної освіти в митних органах, здійснюється науково-дослідною установою митних органів та науково-дослідними підрозділами спеціалізованого вищого навчального закладу митних органів. Координація науково-дослідної діяльності у сфері митної справи здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику [481].

Однак, після реорганізації Державної митної служби та Державної податкової служби й утворення Міністерства доходів і зборів України [607], яке потім було перетворене в Державну фіскальну службу України [671], науково-дослідна установа (Державний науково-дослідний інститут митної справи) була передана до складу Університету державної фіскальної служби. До тепер, фахівці інституту залишаються в складі Державного податкового університету.

На авторитетну думку Ченцова В.В., програми навчання майбутніх митників повинні враховувати сучасні технології, тенденції науки та освіти, оскільки мають забезпечити такий рівень кваліфікації працівників, який найкращим чином буде відповідати сучасним потребам митних органів і вимогам ВМО [810, с. 46–48]. Грищук А.Б. також вважає, що підвищення кваліфікації державних службовців провадиться на основі освітніх програм, розроблених відповідними науково-педагогічними працівниками-фахівцями в галузі державного управління та урядування [129, с. 227]. Тобто найбільш ефективними вважаються навчальні програми, розроблені безпосередньо фахівцями (вченими та педагогічними працівниками) тої сфери, в якій є потреба підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації посадових осіб.

Натомість, в Державній митній службі України, утвореній у 2018 році після реорганізації Державної фіскальної служби [670], за вісім років так і не були створені ні навчальний заклад, ні наукова установа. Вказані обставини, на наше переконання, суттєво знижують інституційну спроможність митних органів щодо формування власних професійних навчальних програм, методики організації такого навчання та підвищення кваліфікації.

Отже, у сучасних умовах підготовка та підвищення кваліфікації державних службовців, зокрема митників, є критично важливими для забезпечення ефективності функціонування державних органів, а процес навчання потребує системного реформування.

На цьому наполягає і професор Рябченко О.П., а проведений нею аналіз нормативного та організаційного забезпечення підготовки кадрів для митних органів, дозволив сформулювати висновок про необхідність відображення при розробці законодавчих актів у галузі освіти і науки потреби у юридичній підготовці та підготовці у галузі правоохоронної діяльності фахівців для митних та правоохоронних органів, яка враховуватиме функціональне призначення зазначених органів та виділити проблему процедури рекрутингу до митних органів у частині, яка стосується врахування належної професійної підготовки кадрів [703].

Основною метою системи професійної освіти є підвищення рівня професіоналізму кадрів органів публічної адміністрації та забезпечення безперервності їх навчання. Відповідно до наукових досліджень, необхідність впровадження єдиного стандарту професійної підготовки дозволяє створити комплексні програми навчання, які відповідають сучасним викликам управлінської діяльності.

Важливість постійного підвищення кваліфікації митників підкреслює потребу в адаптації до постійних змін у законодавстві та технологічному середовищі. Державна митна служба України стикається з викликами, пов'язаними з відсутністю закладу вищої освіти, що ускладнює підготовку фахівців у галузі митної справи.

У підсумку, запровадження нових підходів до професійного навчання, скасування формального навчання без відриву від роботи та впровадження єдиного стандарту професійної підготовки є необхідними кроками для підвищення ефективності митної служби в Україні. Ці зміни допоможуть забезпечити відповідність сучасним вимогам і стандартам, що сприятиме досягненню стратегічних цілей митної політики держави.

Нещодавно (квітень 2025 року) закріплені в Митному кодексі України особливості проходження служби в митних органах передбачають перевірку рівня митних компетенцій. Практика реалізації такої перевірки лише формується, що дає підстави запропонувати низку пропозицій по вдосконаленню вказаної норми. Зокрема:

Доповнити частину першу статті 570-3 Митного кодексу України абзацами 5-8 такого змісту:

«Перевірка рівня митних компетенцій проводиться за уніфікованою рамкою компетентностей, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику. Перелік компетентностей охоплює професійні, управлінські, аналітичні, цифрові та етичні навички».

«Перевірка здійснюється незалежною комісією, до складу якої можуть входити представники кадрових служб, підрозділів внутрішнього контролю, а також зовнішні експерти, залучені у порядку, визначеному законодавством».

«Індивідуальна програма професійного розвитку є обов'язковою до виконання посадовою особою. Її невиконання без поважних причин протягом року є підставою для проведення позачергової оцінки та дострокового перегляду умов контракту».

«У разі дворазового встановлення недостатнього рівня відповідної митної компетенції протягом двох років така особа підлягає обов'язковому переведенню на іншу, нижчу посаду, або звільненню відповідно до законодавства».

Доповнити частину третю статті 570-3 Митного кодексу України абзацами 4 та 5 такого змісту:

«На час проходження перевірки рівня митних компетенцій особа може бути тимчасово відсторонена від виконання окремих функцій, пов'язаних із високими корупційними ризиками, або переведена на іншу посаду з обмеженими повноваженнями, що визначається умовами контракту».

«У разі підтвердження відповідності рівня митних компетенцій контракт автоматично продовжується на строк від одного року до п'яти. Додаткова угода має містити оновлені завдання та показники ефективності».

4.4. Правові підстави та специфіка припинення публічної служби державним службовцям митних органів

Правове регулювання порядку проходження служби посадовими особами митних органів є невід'ємною складовою функціонування та забезпечення стабільності та передбачуваності державної служби. Одним із ключових аспектів у цій сфері є правові підстави припинення публічної служби, які визначають механізм завершення службових відносин між публічним службовцем і державним органом.

Припинення державної служби є інститутом адміністративного права і являє собою систему адміністративно-правових норм, які регулюють державно-службові відносини, пов'язані з відмовою від/у державно-службових повноважень(нях) державного(му) службовця(ю) [472, с. 76]. Загальновідомий факт, що митні органи мають свою специфіку діяльності, а їх функціонування в свідомості суспільства нерозривно пов'язане із підвищеними корупційними ризиками. Тому вважаємо за доцільне у нашій роботі розглянути проблематику правового регулювання припинення служби в митних органах, у тому числі через аналіз практики вирішення судами спорів цієї категорії, для визначення шляхів удосконалення правового регулювання цієї сфери з метою забезпечення стабільності кадрової політики, підвищення ефективності їх діяльності та забезпечення прозорих і справедливих процедур припинення публічної служби.

За своїм змістом, проходження державної служби в митних органах посадовими особами є правовідносинами між державним службовцем та державним органом, а припинення державної служби є юридичним фактом завершення службових відносин. Отже, правоприпиняючі факти зумовлюють припинення правовідносин [8].

Відомі науковці Оніщенко Н.М. та Зайчук О.В. трактують юридичні факти як життєві обставини, сформульовані у гіпотезах правових норм, з якими ці норми пов'язують настання юридичних наслідків [275, с. 447]. Близьке за значенням розуміння цього терміну пропонують Цвік М.В. та Петришин О.В., розуміючи їх як конкретні життєві обставини (дії та події), з якими норми права пов'язують настання певних правових наслідків, таких, як виникнення, зміну або припинення правових відносин [801, с. 346]; а також Гусарев С.Д. та Тихомиров О.Д., які розглядають юридичний факт як конкретні соціальні обставини, що мають значення для суб'єкта права в контексті реалізації його потреб та інтересів, властивості яких описуються в нормі права як умови, що спричиняють юридичні наслідки [140, с. 208]. Мельник Ю.С., досліджуючи управління кадровою політикою в системі контролюючих органів у податковій та митній сферах під юридичними фактами припинення державної служби, пропонує розуміти сукупність факторів (різних підстав, умов, обставин), що передбачені чинним законодавством, настання яких тягне за собою припинення служби в контролюючих органах [472, с. 76].

Враховуючи мету нашого дослідження, ми спробуємо з'ясувати, які власне життєві обставини (юридичні факти) спричиняють для митних службовців юридичні наслідки у формі припинення державної служби.

Митним кодексом України (стаття 569) визначено: відносини, що виникають у зв'язку з прийняттям на державну службу до митних органів, проходженням та припиненням державної служби в митних органах, визначаються законодавством про державну службу, крім особливостей, передбачених цим Кодексом. Тобто, на посадових осіб митних органів, які є

державними службовцями, повною мірою діє законодавство про державну службу, а якщо є особливості, регламентовані Митним кодексом України, то застосовуються останні.

Враховуючи пріоритет особливостей митного законодавства та відсутність обмежень щодо кількості посад, на яких може укладатись контракт, на посадових осіб митних органів не поширюється норма частини 3 статті 34 Закону України «Про державну службу», якою обмежено чисельність посад державної служби в державному органі, на які здійснюється строкове призначення, що не може перевищувати 7 відсотків загальної штатної чисельності посад державної служби в державному органі. У Державній митній службі України з 2025 року 100% посадових осіб центрального апарату та територіальних органів працюють на умовах контрактної форми проходження служби.

Законодавство передбачає певні умови припинення державної служби, які залежать від правового статусу державного службовця та змінюються відповідно до правових актів [128, с. 187]. За національним законодавством загальні підстави для припинення державної служби визначені статтею 83 Закону України «Про державну службу», зокрема це може мати місце: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі виходу державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади» [605].

Норми статті 570 Митного кодексу України регламентують особливості прийняття на службу до митних органів, серед яких є імперативна вимога (п.5), щодо укладання контракту про проходження служби в митних органах з

особами, які приймаються на службу до митних органів на посади державної служби категорій «Б» і «В», а також вказують, що до істотних умов контракту належать підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту. Крім вказаного, пункт 6 цієї ж норми допускає, що контрактом про проходження служби в митних органах можуть встановлюватися додаткові, крім передбачених законом, підстави припинення державної служби. Тобто, підстав для звільнення у митного службовця може бути більше, ніж це передбачено для всіх державних службовців.

Постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2025 р. № 238 були затверджені Порядок укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типова форма контракту про проходження служби в митних органах.

І якщо в Митному кодексі України (стаття 569) жодним чином не йдеться про можливість регулювання правовідносин щодо прийняття, проходження та припинення державної служби в митних органах нормами законодавства про працю, а натомість наголошується, що такі відносини регулюються законодавством про державну службу, крім особливостей, передбачених цим Кодексом, то Типова форма контракту про проходження служби в митних органах, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2025 р. № 238, включає до кола нормативно-правових актів, що регулюють проходження служби в митних органах законодавство про працю. Пункт 1 Типової форми контракту має такий зміст: «На відносини сторін за цим контрактом поширюється дія Митного кодексу України, Закону України «Про державну службу» та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини щодо проходження державної служби, законодавства про працю в частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу» [644], аналогічна конструкція використана і у пункті 23.

На нашу думку, колізія норм має бути усунута, оскільки помилкова проекція на правовідносини державної служби підходів та гарантій законодавства про працю може знівелювати послідовно вибудовані

специфічні особливості правового регулювання проходження служби в митних органах, включно із більшим ступенем відповідальності. Підтвердження цьому знаходимо у Касяна В.В., який називає припинення державної служби посадовими особами митних органів останньою стадією циклу реалізації їх права як громадян на державну службу, яке є предметом регулювання МК України і законодавства про державну службу [326]. Як бачимо, науковець та практик митної справи свідомо не включає законодавство про працю до джерел регулювання трудових відносин в митних органах. Враховуючи наведене вище, пропонуємо виключити у пункті 1 Типової форми контракту про проходження служби в митних органах слова «законодавства про працю в частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу».

Пункт 23 Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах визначає, що дія контракту припиняється у разі звільнення (переведення) особи з підстав, передбачених Митним кодексом України, Законом України «Про державну службу» *та законодавством про працю в частині відносин, не врегульованих законодавством з питань державної служби* (курсив наш, виділений текст також пропонується виключити). Містить вказаний порядок ще одну, на нашу думку, досить дискреційну норму: Голова Держмитслужби або керівник відповідного територіального органу Держмитслужби до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття відповідної посади або до її заміщення шляхом переведення може визначити додаткові, крім встановлених законодавством, підстави припинення державної служби, а також строки та порядок повідомлення про це сторонам [644].

Примірною формою контракту встановлено, що дія контракту припиняється з таких підстав: у разі закінчення строку, на який укладено цей контракт; за ініціативою особи або за угодою сторін; за ініціативою митного органу – у разі невиконання або неналежного виконання особою умов цього контракту; у разі припинення державної служби з підстав, визначених

частиною першою статті 83 Закону України «Про державну службу»; у зв'язку з неподанням особою, яка підлягає атестації, письмової заяви про надання згоди на проходження атестації або поданням її письмової відмови від проходження атестації; у зв'язку з виникненням обставин, передбачених частиною третьою статті 570 Митного кодексу України. А неналежним виконанням або невиконанням особою контракту вважається: невиконання завдання (завдань) в установлені контрактом строки (періоди); недосягнення ключових показників, а також невиконання додаткових умов цього контракту. Поряд з припиненням контракту, визначено підставу для розірвання контракту: відмова особи від переведення на нижчу посаду у разі встановлення за результатами перевірки недостатнього рівня відповідної митної компетенції для займаної посади [644].

Отже, укладання контракту про проходження служби в митних органах та норми Митного кодексу України встановлюють, окрім загальних підстав припинення державної служби з ініціативи роботодавця, ряд додаткових: за невиконання завдання (завдань) в установлені контрактом строки (періоди), недосягнення ключових показників, невиконання додаткових умов контракту, у зв'язку з неподанням особою, яка підлягає атестації, письмової заяви про надання згоди на проходження атестації або поданням її письмової відмови від проходження атестації; у зв'язку з виникненням обставин, передбачених частиною третьою статті 570 Митного кодексу України. Остання позиція стосується обставин, за наявності яких особа не може вступити на службу в митних органах, проте у разі їх виникнення вже під час проходження митної служби, вони стають підставами для її припинення.

Враховуючи зміни, внесені до Митного кодексу України, пропонуємо розгорнути цю позицію та додати до типового контракту про проходження служби в митних органах такі підстави, у разі виникнення яких, дія контракту припиняється, а саме: у зв'язку з неподанням посадовою особою митного органу, яка підлягає атестації, письмової заяви про надання згоди на проходження атестації або поданням її письмової відмови від проходження

атестації; у зв'язку з виникненням обставин передбачених частиною 3 статті 570 Митного кодексу України, за умови виникнення хоча б однієї обставини щодо особи, а саме: 1) визнана недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена у встановленому законом порядку; 2) має громадянство (підданство) іншої держави; 3) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята у встановленому законом порядку; 4) відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; 5) протягом останнього року притягалася до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; 6) не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; 7) підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»; 8) була звільнена з митних органів у зв'язку з неподанням письмової заяви про надання згоди на проходження атестації, передбаченої Законом України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», у зв'язку з письмовою відмовою від проходження такої атестації або на підставі рішення атестаційної комісії про неуспішне проходження зазначеної атестації – протягом 10 років з дня звільнення [481].

Окремо варто підкреслити, що в контексті впровадження компетентнісного підходу в діяльності посадових осіб митних органів, додатковою підставою для розірвання контракту є виявлення в ході перевірки недостатнього рівня митних компетенцій, необхідних для виконання обов'язків на займаній посаді. Це узгоджується із загальною тенденцією професіоналізації публічних службовців. Свого часу знаний вчений Битяк Ю.П. звертав увагу, що за результатами оцінювання відповідності державного службовця займаній ним посаді приймається відповідне управлінське рішення, що тягне за собою певні юридичні наслідки: або просування державного службовця по державній службі, або звільнення із

займаної посади державного службовця [52, с. 116–123]. Ларіна Н.Б. і Ларін С.В. зазначають, що відсутність професійної підготовки та низький рівень компетенцій можуть стати підставами для припинення державної служби [420, с. 100], а Дрешпак В.М., Антонова О.В. та Ковальов В.Г. вказують, що посадові особи, які не відповідають сучасним вимогам компетентності, можуть бути звільнені або переведені на інші посади відповідно до нових стандартів управління персоналом [178, с. 86]. Це може призвести до переведення на нижчу посаду або, у разі незгоди особи, до її звільнення шляхом розірвання контракту про проходження служби в митних органах.

При опрацюванні нормативно-правових актів, що регулюють проходження та припинення служби в митних органах звертаємо увагу на низку понять, що в них використовуються для означення юридичного факту припинення трудових відносин за конкретною посадою митної служби: звільнення з посади, звільнення з посади шляхом розірвання контракту про проходження служби в митних органах, припинення державної служби, припинення дії контракту, розірвання контракту, переведення на нижчу посаду. Таке різноманіття понятійного апарату не сприяє формуванню єдиного розуміння сутності таких відносин та може створювати ризики використання нерелевантної судової практики у спірних правовідносинах.

Українські науковці вже звертались до аналізу співвідношення понять «припинення державної служби» та «звільнення з посади державної служби», та дійшли висновку, що «припинення державної служби завжди передбачає звільнення з посади державної служби. Водночас звільнення з посади державної служби не означає припинення державної служби, оскільки державний службовець може бути прийнятий на іншу посаду державної служби в іншому державному органі» [589, с. 37]. Мельник Ю.С. дотримується аналогічної думки: саме поняття «припинення державної служби» і «звільнення з посади державної служби» не є синонімами, а співвідносяться як ціле і частина, оскільки припинення державної служби завжди передбачає

звільнення з посади державної служби, водночас, звільнення з посади державної служби не означає припинення державної служби [472, с. 76]. Цілком погоджуємося з цим висновком, який базується, серед іншого, і на принципі стабільності державної служби за умови призначення державних службовців безстроково (пункт 10 частини 1 статті 4 Закону України «Про державну службу»). У митній службі цей принцип не діє, оскільки всі посадові особи призначаються на посади в митних органах виключно на умовах строкового договору (контракту про проходження служби в митних органах, який укладається строком до трьох років). Терміни «припинення державної служби» та «звільнення» використовуються і в Законі України «Про державну службу» і в Митному кодексі України. Враховуючи особливості контрактної форми трудових відносин посадових осіб митних органів, було б доцільно уточнити, що розірвання контракту передбачає припинення особою державної служби на відповідній посаді в митному органі та звільнення з цієї посади.

Контрактна форма передбачає встановлення чітко визначених завдань та індивідуальних показників ефективності та якості їх виконання для кожної посадової особи. Впровадження контрактної форми сприяло підвищенню рівня відповідальності особи, яка обіймає посаду, та стимулює її до більш продуктивної праці, орієнтуючи на досягнення конкретних результатів. З іншого боку, виникає питання щодо необхідності встановлення у контракті реальних, досяжних завдань, які посадова особа здатна виконати в межах своєї компетенції, оскільки невиконання таких завдань є підставою для розірвання контракту. Це, своєю чергою, призводить до припинення державної служби. Враховуючи це, важливо, щоб визначені завдання були не лише конкретними, а й відповідали рівню кваліфікації та можливостям особи, що дозволить уникнути ситуацій, коли об'єктивні обставини або надмірні вимоги стають причиною невиконання умов контракту, що не відповідає принципам справедливості та прозорості в правовому регулюванні.

Окремо потрібно зазначити, що припинення державної служби може мати місце у випадку змін в організаційній структурі або ліквідації митних

органів. Такі обставини тягнуть за собою необхідність реорганізації, що може призвести до звільнення посадових осіб, які займають відповідні посади в органах, що підлягають змінам або ліквідації. У таких випадках припинення державної служби необхідно забезпечити дотримання прав та гарантій державних службовців, зокрема, шляхом пропозиції іншої посади в державному органі або компенсаційних виплат у разі звільнення.

Дотримання законних прав та гарантій митних службовців під час проходження та особливо припинення публічної служби є надзвичайно важливим. Припинення державної служби є такою стадією проходження державної служби, під час якої припиняється правовий статус державного службовця за наявності передбачених законодавством підстав [799, с. 10].

Звичайно, припинення будь-яких трудових відносин, за винятком звільнення за ініціативою працівника, є, як правило, результатом негативних обставин або певної конфліктної ситуації. Корупційні ризики, високі етичні та професійні вимоги до працівників митних органів супроводжують їх кар'єру. Суспільство і бізнес вимагають максимально швидкої реакції на недоліки, помилки чи зловживання з боку посадових осіб митниць. Фахівці вказують, що порушення норм професійної етики та неналежне виконання обов'язків можуть бути підставами для звільнення з посади [420, с. 100], а звільнення з державної служби є одним з видів дисциплінарних санкцій, яке настає у випадку здійснення діяльності, несумісної з публічною службою [792, с. 639]. Однак, питання швидкості прийняття рішень про звільнення не має перешкоджати їх законності та обґрунтованості. Доречним є висновок Фенич Я.В.: «відповідне рішення суб'єкта призначення має бути законним та обґрунтованим і прийматися з дотриманням встановлених вимог щодо порядку розгляду питань про припинення державної служби» [792, с. 640].

Звернення до суду у випадку припинення державної служби є визнаним правом не лише в Україні, а й у зарубіжних країнах [70, с. 36–37]. Спори щодо проходження публічної служби стосуються значної кількості службовців, які

виконують завдання і функції держави та місцевого самоврядування [731, с. 285].

Митні органи мають надзвичайно велику практику судових спорів про поновлення на роботі посадових осіб, звільнених за різними підставами, і її результативність у різні періоди не була однаковою. Як відомо, спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби вважаються публічно-правовими спорами, а тому підлягають розгляду і вирішенню в порядку адміністративного судочинства [731, с. 285].

Нами було проаналізовано понад 200 судових рішень в адміністративних справах про поновлення на посаді працівників митних органів України, винесених у період 2018–2025 років (Додаток Д). Судова практика демонструє високу частку задоволених позовів державних службовців до митниць. У переважній більшості випадків суди ставали на бік звільнених працівників, визнаючи звільнення незаконним та поновлюючи їх на службі. Натомість, підтвердивши правомірність дій митних органів вдалось лише в меншій частині справ. Така негативна для державних органів тенденція зумовлена як порушеннями з боку роботодавців, так і складністю або недостатньою регламентацією процедурних вимог.

Із окресленого масиву трудових спорів виокремлюються декілька основних типів правовідносин, що стали передумовою звернення колишніх посадових осіб митних органів за захистом своїх прав.

Найбільшу групу становлять позови про оскарження такого виняткового виду дисциплінарного стягнення як звільнення (за порушення Присяги державного службовця [245] чи вчинення інших дисциплінарних проступків, передбачених пунктами 1, 3, 7, 9-11, 13, 14 частини другої статті 65 Закону України «Про державну службу» [236], а також вчинення систематично (повторно протягом року) дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 12 частини другої статті 65 цього Закону [240]. Практика звільнення

посадових осіб митниць за допущені порушення при виконанні посадових (службових) завдань є доволі поширеною.

Звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату державних службовців [251], скороченням посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу чи реорганізацією митного органу [239]. Велика кількість митних службовців була звільнена через структурні зміни на підставі пункту 1 частини 1 статті 87 Закону України «Про державну службу» (скорочення посади) у процесі утворення нової Державної митної служби замість Державної фіскальної служби (2019–2021 роки) або оптимізації внутрішньої структури митниць [244]. Працівники оскаржували такі звільнення, аргументуючи свою позицію відсутність реального скорочення [246] та порушення процедури (неврахування переважного права залишитись на службі [241], не пропонування іншої посади [242] тощо).

Звільнення за результатами випробування. Чимало позовів стосувалися звільнення під час або за результатами випробувального строку (ст. 87 Закону «Про державну службу») [250]. Після запровадження контрактів багато посадових осіб митниць приймалися на службу з випробуванням, і в разі негативної оцінки їх звільняли як таких, що не відповідають вимогам до посади. Позивачі вважали такі звільнення незаконними, часто наполягаючи, що випробування було проведено формально або з порушеннями (приміром, рішення про звільнення прийнято достроково [238], без чітких критеріїв оцінки результатів [240]).

Інші підстави звільнення. Окремі справи стосувалися оскарження рішення про звільнення за угодою сторін або через відсутність на службі. До прикладу, деякі службовці стверджували, що заяви про звільнення за власним бажанням чи угодою були подані під тиском і відкликані до фактичного звільнення [228], що ними не визначалась дата звільнення [229]. Інші позови виникали через звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 83 Закону «Про державну службу» (тривала відсутність на роботі) – в ситуаціях, коли працівника не допускали до

роботи після попереднього поновлення [258] або коли причиною відсутності була тимчасова непрацездатність [227].

Як бачимо, спектр спорів охоплював як звільнення за проступки (дисциплінарні), так і через організаційні зміни та інші випадки припинення держслужби. Для кожної категорії притаманні свої проблемні аспекти, але спільним є те, що суди приділяють увагу детальній перевірці дотримання процедури звільнення та обґрунтованості причин звільнення. У більшості випадків було виявлено певні порушення або недотримання встановлених процедур з боку митних органів, що й призвело до задоволення вимог позивачів.

Аналіз судових справ про поновлення на посадах в митних органах проявив низку ключових проблем, що лежать в основі спірних правовідносин. Характер таких проблем умовно можна поділити на три групи: правові, процедурні та фактичні.

До групи правових (нормативних) проблем відносимо спори, що виникають із тлумачення та застосування законодавства про державну службу при звільненні. Зокрема, виникали питання правильності обрання та обґрунтованості правової підстави для звільнення. Закони та підзаконні акти визначають нормативне регулювання порядку припинення державної служби, і недотримання цих вимог ставало причиною трудового спору. До прикладу, суди звертали увагу, що звільнення за порушення Присяги державного службовця є винятковою санкцією, яка може застосовуватися лише за наявності доведеного тяжкого проступку. Якщо ж у наказі про звільнення відсутня конкретизація, в чому саме полягало порушення Присяги чи обов'язків, то з правової точки зору склад дисциплінарного проступку не доведений. У таких справах суди тлумачили норми Закону «Про державну службу» на користь працівника, вказуючи, що формальних посилок на закон недостатньо: необхідно довести конкретні протиправні дії службовця [249]. Інша правова проблема стосувалася звільнення у зв'язку з реорганізацією. Закон зобов'язує роботодавця пропонувати інші наявні посади при

скороченні, однак у багатьох справах виникало питання, чи є ця норма імперативною. Суди сформулювали підхід, що наявність вакантних рівнозначних або нижчих посад робить обов'язковим їх пропонування службовцю; інакше звільнення вважається неправомірним, навіть якщо формально відбулося скорочення (тобто верховенство права та гарантії стабільності служби превалюють над буквальним підходом) [221]. Окремо постала колізія між трудовим законодавством і законодавством про державну службу щодо строків звернення до суду. Деякі позови спочатку залишали без розгляду через пропуск строку, оскільки для держслужбовців діє місячний строк оскарження звільнення (ст. 122 КАС України) на відміну від загального тримісячного строку за трудовими спорами. Це спірне питання набуло правового значення в кількох справах, де суди вищих інстанцій поновлювали пропущений строк, підкреслюючи пріоритет права на судовий захист над формальними процедурними обмеженнями [257]. Отже, правова невизначеність у питаннях строків і підстав звільнення стала одним із чинників судових спорів.

Процедурні проблеми – найпоширеніша причина незаконності звільнень, на яку вказують суди. Багато рішень констатують, що митні органи не дотримали встановленої процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності чи скорочення посади. Типові процедурні порушення: по-перше, неповне дотримання процедури дисциплінарного провадження [243]. Часто не бралось письмове пояснення від працівника перед виданням наказу про звільнення [253], або пояснення бралось формально [214]. У ряді випадків працівників не ознайомили з матеріалами дисциплінарного провадження, позбавивши права на захист [253]. Такі порушення процедури дисциплінарного провадження суди розцінили як істотні та самостійні підстави для скасування наказів про звільнення та поновлення особи на посаді. По-друге, недотримання строків і черговості дій [247]. До прикладу, звільнення під час випробувального строку відбувалися до його завершення, тобто передчасно [238], що є порушенням процедурних вимог. В одній зі справ

суд зазначив, що роботодавець ухвалив рішення про невідповідність посаді завчасно, не давши можливості працівнику завершити випробування, – це визнано неправомірним (звільнення скасовано) [224]. Також у справах про скорочення траплялося ненадання письмового попередження за 30 днів чи невчасне його вручення [231], що автоматично робить звільнення незаконним. По-третє, порушення порядку повідомлення про вакансії при реорганізації. Як відомо, закон вимагає запропонувати службовцю всі наявні вакансії. У низці спорів з'ясовано, що митний орган цього не зробив: або взагалі не повідомили працівника про існування вакантних посад [252], або формально запропонували одну-дві посади (нерідко тимчасові або нижчі) [232]. Суди підкреслили: ненадання повної інформації про вакантні посади є істотним порушенням процедури, яке тягне незаконність звільнення [223]. Лише у випадку документально підтвердженої відмови працівника від переведення або відсутності будь-яких вакансій звільнення через реорганізацію визнається законним.

Недотримання інших гарантій. У деяких випадках митниця не врахувала переважне право працівника залишитися на посаді (наприклад, за критерієм вищої кваліфікації чи продуктивності праці) [261]. Також фіксувалися випадки, коли звільнення здійснювалося під час відпустки чи тимчасової непрацездатності [216], що за загальним правилом заборонено, якщо ініціатор – роботодавець. Сумлінне дотримання процедури звільнення є обов'язком роботодавця, і процедурні порушення майже автоматично призводять до поновлення на посаді.

Отже, процедурні аспекти є критичними: навіть за наявності провини працівника, недодержання формальної процедури (відсутність акту, протоколу, пояснення, неправильно оформлений наказ тощо) часто стає підставою для суддів скасовувати таке звільнення [215]. Суди наголошують, що державний орган має слугувати взірцем правомірності процедур, тому будь-які порушення (навіть формальні) підривають законність прийнятого рішення [230].

Фактичні проблеми стосуються доказової бази та обставин, що стали безпосередньою підставою звільнення. У багатьох справах з'ясувалось, що реальні факти не підтверджують заявлених причин звільнення, або ж представлені митницею докази винуватості працівника не були, на думку суду, достатньо переконливими. Наведемо типові фактичні обставини, які ставали підставою для поновлення працівника.

1. Недостатність або неналежність доказів вчинення дисциплінарного проступку. Суди доволі часто відзначали, що матеріали службових розслідувань (тематичних перевірок або дисциплінарних проваджень) містили лише загальні висновки без конкретики, або покладалися на сумнівні докази. Наприклад, відеозаписи низької якості чи висновки або процесуальні документи інших органів (СБУ, прокуратури, внутрішньої безпеки) без належної перевірки не визнавалися судами достатніми доказами провини службовця [234]. Якщо доказова база формувалася виключно на припущеннях (наприклад, на факті затримання особи за підозрою у вчиненні злочину до вироку суду), то звільнення вважалось передчасним [247]. Судова практика виробила вимогу обґрунтованості: кожен елемент проступку має бути доведений об'єктивними даними, а не лише внутрішнім переконанням керівництва [218].

2. Неідентифікованість чи малозначність порушення. В низці дисциплінарних справ суди встановили, що ступінь провини працівника не була значною. Приміром, одного інспектора звільнили за те, що він неналежно оформив одну митну декларацію, що призвело до порушення процедури митного контролю. Однак з'ясувалося, що цей одиничний недолік не спричинив реальних негативних наслідків і не свідчив про повну невідповідність працівника посаді [238]. Отже, фактично дисциплінарний проступок був малозначним, і найсуворіша санкція у вигляді звільнення була непропорційною. Суди враховують принцип пропорційності покарання: покарання має відповідати тяжкості проступку [255]. Якщо проступок несуттєвий або спірний, звільнення визнається надмірним заходом.

3. Відсутність реального скорочення посад при звільненні у зв'язку з реорганізацією. У справах про реорганізацію фактичним каменем спотикання було питання, чи дійсно посада була скорочена. Часто виявлялося, що після «скорочення» загальна чисельність штатних одиниць не зменшилась, а то й зросла, або ж аналогічні посади існували у новоствореній структурі. Отже, фактично мала місце формальна реорганізація без втрати потреби в працівників. Суди підкреслювали: якщо структурні зміни були суто формальними (зміна назв підрозділів, але не функцій), то звільнення працівника не має реального підґрунтя і порушує гарантії стабільності держслужби [260]. Особливо це стосується випадків, коли звільняють досвідчених працівників, а натомість штат укомплектовується новими кадрами – такі дії сприймаються судами як можливе зловживання правом на реорганізацію.

Отже, фактична сторона звільнення ретельно досліджується судами. Недоведеність висунутих обвинувачень чи відсутність реальних умов для припинення служби (як-от реальне скорочення) призводять до того, що судами робиться висновок про протиправність звільнення [263]. По суті, суди контролюють, щоб за офіційною підставою звільнення стояли достовірні обставини.

Аналіз судових рішень дозволяє виділити типові помилки, яких припускалися митні органи при звільненні працівників. Ці помилки стали основними причинами винесення рішень не на користь митниць у судах. Серед основних виділяємо такі:

1. Нечітке формулювання наказів про звільнення. Часто накази містили посилення одразу на кілька підстав (статей закону) без конкретизації, яка саме є причиною звільнення. Така нечіткість порушує принцип правової визначеності. Наприклад, наказ одночасно посилався на п. 4 ч. 1 ст. 83, п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону «Про державну службу» та ст. 40 КЗпП, не роз'яснюючи, що саме мало місце – реорганізація чи невідповідність працівника [259]. Суди

визнавали такі накази незаконними через відсутність однозначної підстави звільнення.

2. Однобічність та поверховість службових розслідувань. У ряді дисциплінарних справ внутрішні розслідування проводились формально: не збиралися всі необхідні докази, не враховувалися обставини, що пом'якшують відповідальність, висновки комісії були упередженими [234]. Однобокість оцінки доказів – типова помилка, коли фіксуються лише факти проти працівника, ігноруючи пояснення чи виправдання [235]. Суди неодноразово підкреслювали обов'язок дотримуватися принципів неупередженості та об'єктивності: якщо службове розслідування неповне або упереджене, його висновки не можуть бути підставою для звільнення [248].

3. Порушення процедури дисциплінарного провадження. Відсутність належних процедурних дій (своєчасного ознайомлення працівника з матеріалами, позбавлення можливості надати пояснення, проведення засідання дисциплінарної комісії тощо) – одні з найчастіших помилок [219]. Митні органи інколи не виконували вимоги закону щодо порядку притягнення до відповідальності. Наприклад, звільняли за дисциплінарний проступок під час тимчасової непрацездатності працівника [259] або без заключного висновку дисциплінарної комісії [217]. Суди розцінили такі випадки як грубі порушення, автоматично скасовуючи накази [233], зазначаючи, що формальні порушення процедури (навіть якщо провина була) ведуть до поновлення на посаді.

4. Неповідомлення або формальне повідомлення про вакансії при скороченні. Митниці часто не пропонували звільнюваним службовцям всі наявні вакантні посади. У деяких випадках працівнику взагалі не було запропоновано іншу роботу [220], в інших – пропозиція була чисто формальною [226] (наприклад, тимчасова посада на період відпустки іншого працівника). Це порушення прямих вимог закону: роботодавець зобов'язаний повідомити про *всі* вакантні посади [262], щоб уникнути необґрунтованого звільнення.

5. Ігнорування переважних прав та пріоритетів при скороченні. Законодавство визначає, що при скороченні враховуються переважні права (стаж, кваліфікація, продуктивність тощо). Проте в багатьох випадках звільнення відбувалися без оцінки цих критеріїв – наприклад, звільнили досвідченого працівника, а залишили менш досвідченого, не обґрунтувавши чому [263]. Суди вказували, що такий підхід свідчить про необ'єктивність та порушує соціальні гарантії [264], а тому рішення скасовували.

6. Відсутність належної мотивації в рішеннях про звільнення. У наказах про звільнення митні органи нерідко обмежувалися шаблонними фразами про «невідповідність» чи «втрату довіри» без вказання конкретних обставин або фактів [224]. У судовому порядку це визнавалось помилкою: кожна причина звільнення має бути мотивована конкретними фактами [256]. Якщо наказ або повідомлення про звільнення не містить обґрунтування, суд кваліфікує це як порушення (адже працівник не може захиститися від неконкретного обвинувачення).

7. Нехтування принципом презумпції невинуватості. Деякі звільнення за дисциплінарні проступки відбулися на підставі того, що працівника звинувачено у кримінальному правопорушенні. Митниця вважала цей факт достатнім для звільнення за порушення Присяги. Суди ж наголосили, що сам факт повідомлення про підозру чи ведення слідства не доводить провину працівника [254]. Звільнення до вироку суду (або без незалежних доказів поза матеріалами слідства) – помилка [225], яка призводила до поновлення на посаді через порушення фундаментального принципу презумпції невинуватості.

Проведений аналіз судової практики у справах про поновлення на посадах в митних органах однозначно вказує, що переважна більшість судових спорів вирішена на користь позивачів (державних службовців). Із двох сотень проаналізованих рішень 75–80% (понад 150 рішень) винесено на користь працівників: їхні позовні вимоги були задоволені повністю або частково. Варто зазначити, що серед задоволених позовів близько половини становили

повністю задоволені, а інша частина – частково задоволені. Повне задоволення означало, що суд поновив службовця і задовольнив усі супутні вимоги (про оплату вимушеного прогулу, зрідка – моральної шкоди). Часткове задоволення найчастіше полягало в поновленні на посаді та виплаті зарплати, але без задоволення окремих вимог (наприклад, відмовляли у відшкодуванні моральної шкоди або зменшували суму компенсації). Іноді позов вважався частково задоволеним, якщо оскаржувалось кілька наказів (наприклад, догана і звільнення) і суд скасовував лише ключовий наказ про звільнення, але залишав у силі менш суворе стягнення.

Приблизно у 20–25% випадків (50 рішень) суди відмовили в задоволенні позову та ухвалили рішення на користь митних органів. Такі рішення, як правило, обґрунтовані тим, що звільнення було проведене з повним дотриманням вимог закону і у справі не встановлено порушень прав працівника.

Невелика частка справ була залишена без розгляду або закрита з процесуальних підстав (наприклад, у зв'язку з пропуском строку звернення та відмовою в його поновленні, якщо позивач не довів поважність причин).

Суди усіх інстанцій загалом демонструють єдність підходів – більшість незаконних звільнень було виправлено вже на стадії першої або апеляційної інстанції. Верховний Суд у аналізованих справах переважно підтримував рішення нижчих судів про поновлення, інколи – виправляв формальні помилки.

З одного боку, погоджуємось з Кузьменко Н.А., що передовсім для звільненої зі служби особи це лише негативні наслідки, адже судовий розгляд справи часто триває надто довго, проходячи всі судові інстанції [399, с. 81]. Дійсно, цей процес може займати місяці або навіть роки, протягом яких звільнений працівник залишається без можливості виконувати свої обов'язки, що створює для нього не тільки правові, емоційні але й матеріальні труднощі. Більше того, навіть у разі позитивного для позивача рішення суду, особа може стикнутися з труднощами у відновленні на посаді через зміни в організаційній

структурі, ліквідацію посад або інші обставини, що ускладнюють виконання рішення. Отже, довготривала судова тяганина може призвести до значних особистих та професійних втрат для державного службовця.

З іншого боку, Костюк В.Л. правий у тому, що подальше реформування інституту державної служби має передбачати більш чіткі обставини припинення державної служби службовцями, які неналежно виконують свої трудові функції [388, с. 10]. Не втрачає актуальності висновок відомої науковиці Андрійко О.Ф.: «Публічний характер державної служби, наділення державних службовців державно-владними повноваженнями, зокрема, надання їм повноважень щодо прийняття управлінських рішень передбачають необхідність здійснення постійного контролю за діяльністю державних службовців, виконання ними своїх посадових і службових обов'язків» [17, с. 8–28].

У сучасних умовах це означає, що законодавство повинно встановити конкретні механізми, що дозволяють у разі неналежного виконання службових обов'язків ефективно припиняти трудові відносини з державними службовцями. Будь-яка неоднозначність або неконкретизована обставина дозволяє повернутися на службу недобросовісному службовцю.

Підсумовуючи, варто наголосити, що правове регулювання припинення публічної служби в митних органах є ключовим аспектом для забезпечення стабільності кадрової політики та ефективності функціонування державних органів. Визначення чітких підстав для припинення державної служби сприяє належному виконанню обов'язків державними службовцями, а також забезпечує прозорість і справедливість у процесі розірвання контрактів.

Правові підстави припинення публічної служби митних органів регулюються численними законодавчими актами, серед яких важливу роль відіграє Закон України «Про державну службу». Основними підставами для припинення державної служби є закінчення строку призначення, ініціативи сторін, а також ситуації, передбачені конкретними умовами контракту або за

результатами перевірок, таких як недостатній рівень кваліфікації посадової особи.

Митні органи мають свої особливості у регулюванні трудових відносин, оскільки з усіма посадовими особами митних органів укладаються контракти. Це дає можливість, з одного боку, збільшити рівень відповідальності службовців, а з іншого – вимагає чіткішого визначення обов'язків та досягнення конкретних результатів у контексті правових норм.

Важливим аспектом є впровадження компетентнісного підходу, який дозволяє вимірювати рівень митних компетенцій посадових осіб і виступає додатковою підставою для припинення контракту за умови невідповідності кваліфікації вимогам посади.

Припинення державної служби може статися у разі змін в організаційній структурі або ліквідації митних органів. У таких випадках законодавство має забезпечити належні гарантії для звільнених осіб, зокрема компенсаційні виплати або надання альтернативних посад у державних органах.

Затягування судових процесів щодо звільнених осіб є серйозною проблемою, адже такі справи можуть тривати роками, що призводить до значних матеріальних і правових труднощів для державного службовця. Це вимагає вдосконалення правових механізмів, щоб забезпечити швидше та ефективніше вирішення спорів.

Проведений аналіз судової практики 2018–2025 років щодо поновлення на посадах у митних органах України виявив системність проблем у цій сфері. Переважна більшість звільнень, оскаржених у судовому порядку, виявились незаконними, що свідчить про наявність суттєвих недоліків у роботі кадрових служб митниць та дотриманні ними законодавства. Суди при розгляді таких спорів ретельно перевіряють, чи відповідає звільнення усім правовим вимогам, і при найменших порушеннях стають на захист прав службовців.

Основними причинами поновлення працівників є процедурні порушення (недотримання встановленого порядку звільнення) та необґрунтованість рішень роботодавця (відсутність доказів, формальний

характер звинувачень, приховані мотиви реорганізацій). Судова практика підтвердила ключовий принцип: додержання законності при звільненні державного службовця – обов’язкова умова правомірності такого рішення.

Для митних органів ці висновки означають необхідність переглянути підходи до роботи з персоналом та підвищити правову культуру управлінських рішень. Рекомендаціями для митних органів має стати:

1. Неухильне дотримання процедури звільнення, забезпечення повного виконання всіх процедурних кроків, передбачених законом при дисциплінарних провадженнях і скороченнях, включаючи право працівника на пояснення, обов’язок ознайомити з матеріалами перевірки, необхідність вчасно і належно повідомити про майбутнє звільнення. Будь-яке порушення процедури (відсутність акту, пропуск строків, неправильне оформлення документів) створює ризик того, що суд визнає звільнення незаконним.

2. Належна доказова база. Притягаючи службовця до дисциплінарної відповідальності, митний орган має подбати про якісне документування проступку. Рішення про звільнення повинно ґрунтуватися на чітких і перевірених доказах. Якщо доказів недостатньо або вони сумнівні – краще утриматися від звільнення чи обрати менш суворе стягнення. Не допустимо покладатися лише на припущення або зовнішні матеріали (наприклад, дані кримінального провадження без вироку) – потрібно мати власні підтвердження вини працівника.

3. Конкретність і вмотивованість наказів. У розпорядчих документах про звільнення слід чітко зазначати конкретну причину. Якщо це дисциплінарний проступок – описати, в чому він полягав (які норми порушені, які дії вчинені). Якщо це скорочення – зазначити підставу (реорганізація, ліквідація посади) і переконатися, що вона відповідає дійсності. Бажано уникати шаблонних фраз; кожен наказ має містити обґрунтування, зрозуміле як працівнику, так і суду в разі спору.

4. Дотримання принципу пропорційності. Перш ніж застосувати найсуворішу санкцію – звільнення, варто оцінити тяжкість порушення

працівника. Рекомендовано співвідносити проступок і покарання: за незначні чи вперше допущені порушення застосовувати м'якші заходи. Такий підхід не лише відповідає закону, але й убезпечить від скасування звільнення судом через його невідповідність ступеню провини.

5. Врахування гарантій. У разі скорочення штату або реорганізації митного органу роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівників про всі наявні вакансії в оновленій структурі чи в інших підрозділах. Це повідомлення слід робити офіційно (вручення під підпис або рекомендованим листом з підтвердженням). Не можна обмежуватися формальними пропозиціями або замовчувати про інші вакантні посади – суди розцінюють це як умисне порушення прав службовця. Крім того, варто пам'ятати про переважне право: у разі скорочення віддавати перевагу залишенню на службі більш кваліфікованим чи досвідченим працівникам (це також повинно бути задокументовано рішеннями комісій чи наказом).

6. Повага до правового статусу службовця. Керівництву митниць слід усвідомлювати, що державний службовець має особливий правовий статус і захищений низкою гарантій. Звільнення – крайній захід, який повинен застосовуватися добросовісно й відповідально. Рекомендується проводити попередні консультації з юридичною службою перед ухваленням рішення про звільнення, щоб пересвідчитися у його законності. Також корисно враховувати судову практику: проаналізовані рішення в ЄДРСР містять типові помилки, яких можна свідомо уникнути.

7. Покращення внутрішніх процедур. Митним органам варто розробити внутрішні інструкції або чек-листи для дисциплінарних комісій та відділів кадрів, аби ті чітко виконували всі кроки (збір доказів, фіксація порушень, аналіз пояснень тощо). Регулярне навчання відповідальних працівників (начальників підрозділів, інспекторів підрозділів по роботі з персоналом) вимогам законодавства про працю і держслужбу допоможе мінімізувати кількість помилкових звільнень.

Подальші реформи у сфері державної служби повинні включати конкретизацію підстав для припинення державної служби, що дозволить більш чітко регламентувати процес звільнення службовців, які неналежно виконують свої обов'язки, забезпечуючи справедливість і ефективність правового регулювання цієї сфери.

Отже, для удосконалення правового регулювання припинення публічної служби в митних органах необхідно внести зміни, які б враховували специфіку цих органів, вимоги до кваліфікації службовців та забезпечення гарантій прав державних службовців при звільненні.

Висновки до розділу 4

Реформа митної служби України передбачає глибокі трансформації в управлінні персоналом – через контрактну форму служби, атестацію, оцінювання компетентностей і ротацію. Проте чинна нормативна база залишається фрагментарною, а правові механізми – надто санкційними, що суперечить підходам ЄС. Сучасне правове регулювання публічної служби в митних органах базується на положеннях Митного кодексу України та Закону України «Про державну службу». Водночас нові інструменти (контракт, ротація, атестація) потребують ефективного підзаконного врегулювання, як-то типових форм, порядків і механізмів оскарження. Недостатня деталізація процедур викликає ризики надмірної дискреції керівництва, знижує передбачуваність і суперечить принципу правової визначеності.

Контрактна форма має як переваги, так і ризики: вона забезпечує гнучкість в управлінні кадрами, проте водночас створює ризики зловживань (наприклад, укладання контрактів на мінімальні строки). Контрактна форма державної служби в митних органах, запроваджена в Україні після 2019 року, має суттєві особливості і недоліки, зокрема невідповідність специфіці публічної служби через запозичення трудових моделей з Кодексу законів про працю. Запровадження контрактної моделі, обмеження стабільності

зайнятості та акцент на вертикальному управлінні стали відповіддю на безпекові виклики, але водночас спричинили звуження гарантій прав службовців, увели обмеження на міжвідомчу мобільність і відсутність прозорих KPI, що підриває правову визначеність та мотивацію персоналу. Слід інтегрувати принцип пропорційності у регулювання публічної служби в кризових умовах, зокрема при оцінюванні ефективності та доброчесності службовців. Оцінювання компетентностей достатньо проводити раз на 3–5 років з акцентом на розвиток і професійне зростання.

Публічне управління у сфері митної служби вимагає балансування між гнучкістю надзвичайного регулювання та дотриманням верховенства права, включно з процедурними стандартами. Феномен правового надзвичайного режиму має бути обмеженим у часі та прозоро врегульованим через оновлення правового статусу митників.

Без процедурної чіткості, судового контролю і збалансованої системи стимулів реформа ризикує залишитися формальною. Вирішення цих питань ми бачимо через приведення процедур оцінювання персоналу до стандартів ЄС, інституціоналізацію системи компетентнісного управління, а також ухвалення окремого Закону «Про митну службу», який закріпить спеціальний статус митників, їхню правову захищеність, порядок ротації та етичні стандарти, включаючи особливості служби в умовах надзвичайного чи воєнного стану. Необхідно враховувати специфіку митної служби при законотворчій діяльності, уникаючи механічного перенесення загальних трудових норм у сферу публічної служби. Потребує змін і модель атестації – замість каральної логіки слід запровадити систему етичного моніторингу з правом на апеляцію та підтримку.

У четвертому розділі повною мірою реалізовано комплексний підхід: нормативно-правовий аналіз, порівняння з практиками ЄС (зокрема Польщі, Литви), емпіричні дані кадрової статистики та аналіз судових рішень. Особливу увагу приділено зв'язку між новими HR-інструментами та загальними цілями євроінтеграції, професіоналізації служби та боротьби з

корупцією. Такий підхід дозволив виявити інституційні розриви між формальною метою реформ і фактичними практиками впровадження.

Сформовано рекомендації щодо вдосконалення меж та строків дії контрактного регулювання, збільшивши терміни контрактів про проходження служби в митних органах до 5 років із чітким порядком продовження або припинення, передбачити відновлення попередніх гарантій після завершення війни. Важливо врегулювати можливість переведення посадових осіб митних органів без розірвання чинного контракту (тобто без необхідності звільнення і укладання нового контракту) і без повторного проведення спеціальної перевірки в разі переведення в межах одного органу державної влади, автоматичну пролонгацію контрактів у випадках змін штатного розпису, запровадити механізми внутрішньої апеляції та адміністративного оскарження рішень про переміщення, звільнення чи не продовження контракту, а також провести аудит наслідків контрактної моделі для професійного ядра митної служби, щоб запобігти втраті інституційної пам'яті та демотивації.

Доцільно розробити нові управлінські моделі кадрової адаптації, спрямовані на підтримку функціональної стабільності митних органів в умовах нестабільності, сформувати цифрову систему КРІ з відкритим модулем «KPI-desk», незалежним аудитом та інтеграцією з системою мотивації.

Одним із новаційних аспектів, що має сприяти ефективності роботи митних органів, є система ротації посадових осіб митних органів. Загалом, ротація посадових осіб митних органів є важливим інструментом кадрової політики, спрямованим на підвищення ефективності роботи, запобігання корупції, розвиток професійної мобільності та організаційної гнучкості. Ротація має суттєве значення для запобігання «вигоранню», забезпечення прозорості і розвитку кадрового потенціалу митної служби, що особливо актуально в умовах реформ і міжнародної інтеграції.

Проте впровадження ефективної системи ротації в митних органах України стикається з численними викликами, серед яких відсутність чітких механізмів реалізації ротації та супутні адміністративні труднощі.

У процесі дослідження розглянуто як теоретичні аспекти ротації, так і практичні кейси, що допомогло визначити найбільш доцільні стратегії для вдосконалення кадрового управління в митній службі. У результаті вивчення проблем, які виникають під час впровадження системи ротації в митних органах України, запропоновано ефективні рішення для їх подолання.

З'ясовано, що наразі система ротації, впроваджена навесні 2025 року, не має детально розроблених процедур, що спричиняє адміністративні труднощі через відсутність чітких механізмів її реалізації, практика ротаційних переміщень ще не відпрацьована. Невдале законодавче визначення ротації як «тимчасового переміщення» без відповідної категоризації в законодавстві про державну службу є передумовою правової невизначеності.

Для удосконалення цього нового інструменту кадрової політики необхідно інституціоналізувати ротацію як кар'єрний інструмент (строком на 6–24 місяці) із прозорими критеріями відбору, замість короткострокових переміщень. Необхідно уточнити поняття ротації у законодавстві: відмовитися від терміна «переміщення» або адаптувати його в межах спеціального правового регулювання для митної служби.

Ротація має проводитися за згодою працівника: важливо зберігати баланс між інтересами служби і правами працівників під час здійснення ротації, передбачити чіткі умови для відмови від ротації: щоб уникнути зловживань і зриву процесу переміщення працівників.

Потрібно удосконалити нормативно-правове регулювання ротації посадових осіб митних органів, чітко визначивши: її статус як особливої форми проходження служби; підстави, строки та процедури ротації; механізми її проведення; права та гарантії службовців під час ротації; встановити об'єктивні критерії для проведення ротації; передбачити механізми добровільного висловлення побажань працівників щодо ротації, а також порядок відмови службовця від ротації, визначивши підстави для такої відмови та відповідні наслідки. Поряд із цим, запровадити регулярну оцінку ефективності ротації: оцінювати її вплив на кадрову мобільність, мотивацію,

продуктивність та ефективність роботи підрозділів митних органів та рівень корупційних проявів.

Проаналізовано основні проблеми та можливості, що постають перед митною службою в контексті професійної підготовки та підвищення кваліфікації її співробітників в процесі проходження служби в митних органах. В умовах глобалізації, швидкого розвитку технологій і постійних змін у міжнародних торгових практиках, якісна підготовка митних службовців стає надзвичайно важливою.

Ефективність діяльності митної служби України безпосередньо залежить від рівня професіоналізму її співробітників, що, у свою чергу, потребує системного навчання та постійного підвищення кваліфікації. Навчання митників є не лише технічним оновленням знань, а й стратегічним інструментом адаптації до змін у правовому, економічному та технологічному середовищі.

Система професійного навчання Держмитслужби формалізована нормативно, але має фрагментарний характер і потребує суттєвого посилення. Доведено необхідність системного реформування навчання: якісна підготовка та підвищення кваліфікації митних службовців є критично важливою для ефективного виконання їхніх обов'язків в умовах глобалізації, технологічного розвитку й змін міжнародних торговельних практик.

Розглянуто проблемні питання, з якими стикаються митні органи при організації навчання. Серед них – недостатня фінансова база, відсутність сучасних навчальних матеріалів і методик, а також потреба у адаптації навчальних програм до нових реалій.

Проаналізовано сучасний процес організації навчання в митній службі та перспективи розвитку підвищення кваліфікації митних службовців. Висвітлено можливості впровадження системи безперервної освіти, яка дозволила б митникам постійно вдосконалювати свої знання та навички. Сконцентовано увагу на концепції компетентнісного підходу, що базується на формуванні специфічних митних компетенцій, які необхідні для

ефективного виконання службових обов'язків. Акцентовано увагу на важливості інтеграції нових технологій, таких як електронне навчання, яке дозволяє оперативно оновлювати навчальні матеріали та забезпечувати доступ до них для всіх працівників, незалежно від їх місцезнаходження.

Сформовано рекомендації щодо вдосконалення існуючих навчальних програм і формування нових підходів до підвищення кваліфікації митників. Наголошено на необхідності виваженого підходу до розробки та імплементації матриці груп компетенцій та посад за відповідними рівнями: «Стратегічний», «Керівний», «Фаховий», затвердження типових профілів посад, розробки переліку митних компетенцій для посад державної служби «Б» та «В», а також впровадження професійного стандарту «Інспектор митний» у навчальні програми вищих навчальних закладів України.

Недоліками існуючої системи професійної підготовки названо: діючу практику навчання без відриву від роботи, що часто є формальною та не забезпечує реального підвищення кваліфікації, яка створює корупційні ризики й дискредитує ідею професійного навчання. Ускладнює повноцінну підготовку кадрів для митних органів України й відсутність закладу вищої освіти у структурі Держмитслужби. Ключовими бар'єрами для якісного навчання визначено брак фінансування, застарілі навчальні матеріали, втрата наукового потенціалу митної справи у ході безсистемних реорганізацій, що відбулися у період 2013–2019 років.

Запропоновано створити заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), для подальшої служби на посадах інспекторського та керівного складу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику.

Привести у відповідність норми митного законодавства та законодавства про вищу освіту, для чого у Митному кодексі України назву «вищий спеціалізований навчальний заклад митних органів» замінити на «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання» та виключити з

частини 2 статті 575 слова «за державним замовленням», а у підпункт 6-1 статті 1 Закону України «Про вищу освіту» до переліку посад, яких готує заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, додати посади інспекторського та керівного складу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику.

Нормативне забезпечення порядку припинення служби посадовими особами митних органів є невід'ємною складовою забезпечення стабільності та передбачуваності державної служби. Ключовим аспектом у цьому питанні є правові підстави припинення публічної служби, які визначають механізм завершення службових відносин між публічним службовцем і державним органом.

Окрім загальних підстав для припинення державної служби, що містяться у статті 83 Закону України «Про державну службу», посадові особи митних органів можуть бути звільнені за низкою додаткових обставин та юридичних фактів, визначених нормами Митного кодексу України, що регламентують діяльність посадових осіб митних органів та визначають порядок проходження служби. Контрактна форма проходження служби в митних органах, на умовах якої працюють усі посадові особи митних органів, також дозволяє встановлення додаткових умов для припинення служби. За результатами системного аналізу нормативно-правових актів, що регламентують підстави та умови припинення державної служби в митних органах, доведено, що підстав для звільнення у митного службовця значно більше, ніж це передбачено для всіх інших державних службовців.

Звернуто увагу на правові наслідки припинення служби для державного службовця, зокрема в контексті його прав та гарантій у разі звільнення. Проаналізовано процесуальні аспекти, що стосуються прийняття рішення про звільнення, а також розглянуто механізми оскарження таких рішень.

Опрацьовано судову практику у справах про поновлення на посадах в митних органах, що дозволило стверджувати, що переважна більшість спорів вирішується на користь звільнених працівників. Із двохсот проаналізованих

рішень 75–80% (понад 150 рішень) винесено на користь працівників: їхні позовні вимоги були задоволені (близько половини повністю, а інша частина – частково). У разі повного задоволення позову суд поновив службовця і задовольнив усі супутні вимоги (про оплату вимушеного прогулу, зрідка – моральної шкоди). Часткове задоволення найчастіше полягало в поновленні на посаді та виплаті зарплати, але без задоволення окремих вимог (наприклад, відмовляли у відшкодуванні моральної шкоди або зменшували суму компенсації). Іноді позов вважався частково задоволеним, якщо оскаржувалось кілька наказів (наприклад, догана і звільнення) і суд скасовував лише ключовий наказ про звільнення, але залишав у силі менш суворе стягнення.

Приблизно у 20–25% випадків (50 рішень) суди відмовили в задоволенні позову та ухвалили рішення на користь митних органів. У цих справах звільнення було проведене з повним дотриманням вимог закону і судом не було встановлено порушень прав працівника. Невелика частка справ була залишена без розгляду або закрита з процесуальних підстав (наприклад, у зв'язку з пропуском строку звернення та відмовою в його поновленні, якщо позивач не довів поважність причин).

Така негативна для державних органів тенденція зумовлена як порушеннями з боку роботодавців так і складністю або недостатньою регламентацією процедурних вимог.

Із проаналізованого масиву трудових спорів виокремлено декілька основних типів правовідносин, що стали передумовою звернення колишніх посадових осіб митних органів за захистом своїх прав, названо основні помилки та недоліки, що допущені митними органами при підготовці розпорядчих документів про припинення служби, сформовано ряд пропозицій для вдосконалення кадрової практики.

Поряд з цим, наголошено, що законодавство повинно встановити конкретні механізми, що дозволяють у разі неналежного виконання службових обов'язків ефективно припиняти трудові відносини з державними

службовцями, а будь-яка неоднозначність або неконкретизована обставина дозволяє повернутися на службу недобросовісному службовцю.

Висвітлено проблему правових колізій та прогалин, які можуть виникати під час застосування норм законодавства щодо припинення публічної служби посадовим особам митних органів. Визначено необхідність удосконалення механізмів правового регулювання для досягнення ефективності у діяльності митних органів, забезпечення їх кадрової стабільності та підвищення відповідальності державних службовців.

РОЗДІЛ 5 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

5.1. Зарубіжний досвід впровадження стандартів публічної служби

Сучасний європейський дискурс публічної служби формувався як відповідь на подвійний виклик: з одного боку, потребу забезпечити ефективне виконання завдань держави в умовах зростання складності управлінських процесів, а з іншого – необхідність гарантувати дотримання прав людини, прозорість і підзвітність публічної влади. Для України, яка перебуває в процесі глибокої трансформації державного управління, зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби має не лише пізнавальне, а й очевидне прикладне значення. Особливо це стосується митних органів, що одночасно виконують фіскальну, регуляторну та правоохоронну функції і є однією з ключових ланок забезпечення економічної безпеки держави.

У більшості країн світу державна служба – це один із найпрестижніших видів трудової діяльності [868, с. 3]. Характеризуючи публічну службу в країнах Європейського Союзу та Великобританії, Перов А.П. встановив, що вона має різні назви: у Франції – «публічна служба» і «публічний службовець», у Німеччині – «державна служба» та «службовець», у Великій Британії – «цивільна служба» та «державний агент» [557, с. 166]. Зазначене дає можливість у нашому дослідженні розглядати ці терміни у синонімічному поєднанні.

Мельничук Т.П. визначив, що в європейських країнах публічна (державна) служба – це професійна діяльність, яку можуть здійснювати лише ті особи, які мають відповідну освіту і професійну підготовку. Правове регулювання професійних державно-службових відносин у державних органах європейських країн визначено як процес упорядкування суспільних відносин, що складаються між державою, яка представлена державним

органом (уповноваженою державною посадовою особою), і професійним державним службовцем [474, с. 167].

Публічна служба в країнах ЄС розглядається не як ізольований правовий інститут, а як елемент ширшої системи конституційних цінностей – верховенства права, поваги до людської гідності, демократичної легітимності публічної влади. Європейські стандарти державної (публічної) служби відображені як у «жорстких» нормах національних конституцій та законів, так і у «м'яких» стандартах, напрацьованих, зокрема, в рамках ООН, ЄС, Ради Європи, ОЕСР та програм SIGMA.

Відповідно до європейських стандартів, державна служба має бути професійною, політично нейтральною, доброчесною та відкритою [741, с. 21]. У результаті склався певний «європейський канон» публічної служби, який поєднує вимоги професійності, політичної нейтральності, доброчесності, відкритості та орієнтації на публічний інтерес.

Публічна служба переважно в демократично розвинутих країнах (США, Великобританія, Німеччина, Франція тощо) вважається службою в межах інституту «державної служби» – послуга, що надається в установі з публічно-правовим статусом, особисто державою, представляє свої установи й організації (в окремих випадках і підприємства), місцеві органи влади й інші державні установи з незалежним юридичним статусом (соціальні та державні служби, університети, лікарні) [509, с. 170].

Європейські стандарти державної служби – це вимоги до організації, функціонування, структури та управління системою державної служби країн-членів ЄС, що встановлені законодавством і є результатом неформальної співпраці для забезпечення реалізації місії, мети та завдань ЄС, визначених у засновницьких договорах. Основними передумовами спільного розвитку державної служби ЄС, на основі підходів сучасного менеджменту, Прудиус Л.В. називає: трансформацію концепцій державного управління; *Public-Private Partnerships*; соціальний діалог як засіб забезпечення збалансованості розвитку публічного і приватного ринків праці

в рамках ЄС; впровадження інструментарію САФ; гуманізацію управлінського сектору та забезпечення його гнучкості на основі теорії *New public management* [684, с. 69].

До правових засад, характерних для чиновників західноєвропейських країн, відносять чітку ієрархію, підпорядкування, окрему юрисдикцію при порушенні службової дисципліни [7, с. 541–542]. До того ж, згідно із загальноєвропейськими директивами, державні службовці повинні дотримуватися низки юридичних вимог, які дозволяють їм ефективно здійснювати свої функції і повноваження [722, с. 56]. Ще наприкінці минулого століття відомий європейський дослідник Зіллер Ж. на основі аналізу моделей державної служби зарубіжних країн, зробив висновок, що вони підпорядковуються двом принципам: рівності та заслуг [282, с. 311].

Для цілей цього дослідження важливо не тільки констатувати загальні риси європейських моделей, а й показати, яким чином ці моделі відтворюються у спеціалізованих сегментах публічної служби – зокрема, у митних та фіскальних адміністраціях. Саме в цьому сегменті найвиразніше проявляється зв'язок між правовим статусом посадової особи, організаційною моделлю служби та фактичною спроможністю держави реалізовувати політику в сфері економічної і фінансової безпеки.

Українська правова доктрина, спираючись на положення Кодексу адміністративного судочинства України, традиційно виходить із широкого розуміння публічної служби як професійної діяльності осіб, які займають посади в органах державної влади та місцевого самоврядування, а також на окремих публічних посадах, пов'язаних із реалізацією завдань і функцій держави. У наукових працях публічна служба визначається, зокрема, як політично нейтральна, професійна діяльність осіб в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення державних інтересів та виконання адміністративних процедур, урегульованих нормами адміністративного права.

Європейські наукові та практичні підходи загалом збігаються з цим баченням, але акценти дещо інші. У країнах ЄС публічна служба сприймається не лише як формалізований статус, а як організований простір реалізації публічної політики, в якому поєднуються правові, організаційні й етичні виміри. Основні принципи французького права, що стосуються публічної служби, виразно відображають образ посадової особи, яка служить суспільному інтересу [946, с. 29]. Окрім того, засади діяльності державних службовців у Франції визначаються через принципи: лояльності, безкорисливості, ефективності, професійності [678]. У дослідженні «Нова публічна служба: слугувати, а не регулювати» акцентується увага на тому, що «ще у 60-х роках XX століття в більшості європейських країн відбувся перегляд основного призначення інституту публічної (державної) служби; замість регулювати суспільні відносини «з гори», служба стала обслуговувати суспільство «з середини»» [945, с. 8–10]. У доктрині наголошується, що публічна служба є своєрідним «інтерфейсом» між державою і суспільством, а отже, ефективність публічної служби безпосередньо впливає на довіру до держави, сприйняття легітимності владних рішень та здатність держави реагувати на суспільні виклики. Відтак етика державних службовців у країнах Європейського Союзу сприймається не як певний стан, якого повинні досягти службовці, а як неперервний процес етичного самоудосконалення. Орієнтиром для нього є етичний кодекс, що допомагає визначати цілі і способи, якими державний службовець повинен користуватися, щоб виконати службовий обов'язок [700, с. 3].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що зарубіжний досвід свідчить: публічна служба розглядається як:

- особлива форма професійної діяльності, що пов'язана з реалізацією владних повноважень та виконанням публічних функцій;
- інституційний механізм забезпечення публічного інтересу, що працює в межах правової держави й підконтрольний судовій владі;

– модернізований інструмент публічного менеджменту, який у ХХІ ст. перебуває під впливом цифровізації, запровадження підходів *good governance*, управління за результатами, етичних кодексів тощо.

Для України це означає, що реформування публічної служби, у тому числі в митних органах, не може зводитися до суто формального перегляду законодавства. Йдеться про необхідність зміни логіки правового регулювання: від бюрократичної моделі до моделі, заснованої на принципах професійної автономії, відповідальності, прозорості та орієнтації на результат.

У європейській літературі широко застосовується класифікація моделей державної служби на континентальну (кар'єрну) та англосаксонську (посадову), хоча більшість сучасних держав фактично реалізують змішані варіанти. Українські дослідники також вважають, що найпоширенішими є континентальна та англосаксонська моделі [154, с. 413–414]. Континентальна модель (Франція, Німеччина, Іспанія, значною мірою – країни Центрально-Східної Європи) характеризується жорсткішою нормативною регламентацією статусу службовців, чіткою ієрархією посад, розвиненою системою кар'єрного зростання, спеціальними гарантіями та соціальними пільгами. Англосаксонська модель (Велика Британія, Італія, Ірландія, частково країни Скандинавії) відзначається більшою гнучкістю, меншою формалізацією, значним використанням трудового законодавства й елементів контрактної служби. Її особливості виділяє Ковбасюк Ю.В.: контрактність системи державної служби, за якої працівники наймаються на конкретні посади відповідно до освітнього рівня й професійних навичок; відсутність гарантії щодо просування по службі; припинення трудових відносин можливе через ліквідацію посади; рівність у пенсійному забезпеченні; вузько спеціалізований підхід до добору працівників з конкретними фаховими знаннями; можливість вступу на будь-який рівень державної служби відповідно до кваліфікації; передумовою просування по службі є бажання самого працівника досягти мети, а звільнення можливе за погані чи неадекватні показники роботи [346, с. 414]. Ця система заохочує постійне вдосконалення компетенцій державних

службовців через об'єктивні критерії оцінки. Впровадження схожих механізмів в Україні може сприяти професійному зростанню державних службовців та підвищенню якості управління [483, с. 630]. Унікальна модель інституту цивільної (державної) служби Великої Британії, заснована на принципах доброчесності, об'єктивності, політичної нейтральності та прозорості, яка стала взірцем для багатьох країн світу [483, с. 627–629].

Кізілов Ю.Ю. звертає увагу, що в умовах модернізації більшість країн ЄС відійшли від «чистих» моделей: сучасні системи державної служби є гібридними, поєднуючи елементи кар'єрної та позиційної організації. Це дозволило впровадити сучасні інструменти управління людськими ресурсами (компетентнісні моделі, індивідуальні плани розвитку, оцінювання за результатами), не руйнуючи при цьому традиційних гарантій публічної служби [335, с. 141]. Подібну позицію висловлюють і інші автори, які вважають, що система публічної служби кожної окремої держави лише тяжіє до якоїсь однієї моделі і, як правило, поєднує в собі окремі елементи інших моделей [178, с. 83].

В Україні, на думку науковців, переважає континентальна, централізована модель, яка залишається відносно закритою й орієнтованою на стабільність, а не на гнучкість [502, с. 59]. Для митних органів це означає, що можливості ротації, горизонтальної мобільності та залучення фахівців із ринку праці обмежені, а система просування значною мірою прив'язана до стажу та формальних критеріїв, а не до реальних компетенцій та результатів.

Досвід країн ЄС свідчить, що ефективність публічної служби залежить не стільки від обраної моделі (континентальної чи англосаксонської), скільки від якості її правового наповнення: чіткості процедур добору, прозорості оцінювання, наявності професійних стандартів, реальності етичних вимог і здатності системи генерувати та утримувати якісний кадровий ресурс. Для митної служби це особливо відчутно, адже в цій сфері перетинаються складні правові, економічні та безпекові завдання.

Сьогодні серед професійних стандартів для осіб, що претендують або проходять службу в органах влади, провідного значення набувають доброчесність та етика поведінки. Відтак протидія корупційним проявам стає складовою державної стратегії.

Міжнародний досвід доводить, що боротьба з корупцією є ефективною лише за умови її комплексного вирішення, наявності чітких пріоритетів, коли вона охоплює якомога найбільше сфер життєдіяльності держави, ведеться постійно та перебуває в центрі уваги як влади, так і громадськості [907, с. 38]. Як вказують дослідники, у Нідерландах, де антикорупційна стратегія вирізняється комплексністю боротьби з цим явищем, що включає процедурні та інвестиційні заходи, головною мірою покарання за корупційну дію є заборона працювати в державних організаціях та втрата всіх соціальних пільг, які надає державна служба, наприклад, пенсійного і соціального обслуговування [683, с. 158]. Досвід розвинених країн показує, що антикорупційне законодавство повинно передбачати найсуворіші покарання за корупційні злочини, прирівнюючи корупцію до державної зради, максимальні штрафи та терміни ув'язнення, конфіскацію майна, заборону займати державні посади [793, с. 205].

Міжнародні стандарти запобігання і врегулювання конфлікту інтересів у публічному управлінні формуються на основі консенсусу провідних міжнародних організацій щодо необхідності забезпечення доброчесності та прозорості державного управління. Ці стандарти відображають накопичений світовий досвід боротьби з корупцією та зловживаннями у публічній сфері, і становлять систему принципів, норм та механізмів, спрямованих на мінімізацію ризиків конфліктних ситуацій [136, с.173].

Свічкарьова Я.В. називає базовим документом у сфері професійної етики правоохоронних органів Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, прийнятий на основі Резолюції 34/169 Генеральної Асамблеї ООН від 17.12.1979. Він створений з метою використання його положень у національному законодавстві держав і для того,

щоб ним могли керуватися всі посадові особи, що забезпечують правопорядок [712, с. 256].

Усвідомлюючи, що корупція являє собою величезну загрозу правовим нормам, демократії, правам людини, об'єктивності та соціальній справедливості, перешкоджає економічному розвитку та ставить під загрозу стабільність демократичних інститутів та етичних норм суспільства; та розуміючи, що зростання суспільної свідомості та моральних цінностей є ефективними засобами попередження корупції, держави-члени Ради Європи у 1998 році створили Групу держав Ради Європи з боротьби з корупцією (GRECO) [774]. Ця міжнародна організація сприяє підвищенню спроможності держав-членів у боротьбі з корупцією для вжиття заходів через динамічний процес спільного оцінювання методів проведення та однакового впливу [747].

Транснаціональний характер корупції, як і організація боротьби з цим явищем, стали основою для об'єднання зусиль впливових міжнародних інституцій, провідне місце в ряду яких займає Організація Об'єднаних Націй.

Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, прийнятий ООН, визначає, що корупція передбачає здійснення або нездійснення будь-якої дії під час виконання обов'язків або через ці обов'язки внаслідок подарунків, які вимагають або приймають, обіцянок і стимулів, або їх незаконне отримання щоразу, коли наявна така діяльність або бездіяльність. При цьому вказується, що трактування поняття корупції знаходиться у межах національного права [349].

У 1996 році було прийнята Декларацію ООН про боротьбу з корупцією і хабарництвом у міжнародних комерційних операціях та Резолюцію 51/59 Генеральної Асамблеї ООН, якою був ухвалений Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб. Цей документ визначив державну посаду, насамперед, як посаду, наділену довірою, котра передбачає зобов'язання діяти в інтересах держави, а тому очікує від осіб, що обіймають такі посади, виявлення абсолютної відданості державним інтересам своєї країни [485]. Основними вимогами до державних посадовців при виконанні

своїх обов'язків і функцій названо компетентність, ефективність і добросовісність. З боку таких службовців не може надаватися жодна неправомірна перевага будь-якій групі осіб або окремій особі, не допускається дискримінація, зловживання наданими їм повноваженнями та владою.

Серед основних міжнародних нормативно-правових джерел з питань професійної діяльності службовців традиційно називають Кримінальну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією (ETS 173) 1999 року [396] та Цивільну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією 1999 року [802]. Ці міжнародні акти встановлюють загальні рамки для національного законодавства та визначають мінімальні стандарти протидії корупційним проявам.

Організація Об'єднаних Націй на початку цього тисячоліття будучи стурбованою через серйозність породжуваних корупцією проблем і загроз для стабільності й безпеки суспільств, що підриває демократичні інститути й цінності, етичні цінності й справедливість та завдає шкоди сталому розвитку й принципу верховенства права. Результатом занепокоєння стало створення основи міжнародного співробітництва й технічної допомоги в запобіганні корупції та в боротьбі з нею, результатом чого стало підписання Конвенції ООН проти корупції (2003 року).

Ця Конвенція ставила за мету сприяння вжиттю й посиленню заходів, спрямованих на більш ефективне й дієве запобігання корупції та боротьбу з нею; заохочення, сприяння та підтримка зокрема в поверненні активів; а також заохочення чесності, відповідальності й належного управління громадськими справами й державним майном. Стаття 5 цієї Конвенції «Політика й практика запобігання та протидії корупції» закріплює, що кожна Держава-учасниця згідно з основоположними принципами своєї правової системи розробляє й здійснює або проводить ефективну скоординовану політику протидії корупції, яка сприяє участі суспільства і яка відображає принципи правопорядку, належного управління державними справами й державним майном, чесності і непідкупності, прозорості й відповідальності [369].

Комітет міністрів Ради Європи у 1999 році ухвалив Резолюцію (97) 24 про двадцять керівних принципів боротьби з корупцією, в якій було розглянуто основні принципи, які необхідно врахувати під час боротьби з корупцією [395, с. 301].

У протидії корупції Рада Європи надає пріоритет превентивним заходам та особливого значення формуванню культури доброчесності, що знайшло своє відображення у Модельному кодексі. Його базові положення лягли в основу Рекомендації Кабінету Міністрів Ради Європи «Про кодекси поведінки для державних службовців». До прикладу, важливим аспектом корпоративної культури публічних службовців Німеччини є підкреслення професійної етики, такої як інтегритет (чесність, порядність, моральність, обов'язковість та відповідальність). Від публічних службовців очікується, щоб вони працювали в інтересах громадян та дотримувалися вищих стандартів професійної поведінки [804, с. 144].

Європейські стандарти державної служби, сформовані під впливом практики ЄС і Ради Європи, виходять із кількох базових принципів: професіоналізм, політична нейтральність, доброчесність, відкритість і підзвітність. У межах цих принципів розробляються конкретні механізми, які можуть бути релевантними і для українських митних органів.

По-перше, це меритократичний добір і просування, що передбачає конкурсні процедури, якісну оцінку компетенцій кандидатів, обмеження політичного впливу на призначення на ключові посади. Карпюк С.В. підтверджує, що у багатьох країнах, особливо європейських, меритократичні принципи і процедури підбору, підготовки, використання кадрів державних службовців нині набувають дедалі більшого поширення [323, с. 105]. У низці країн (Німеччина, Франція, Нідерланди) діють спеціалізовані школи та інститути публічного управління, через які проходить значна частина майбутніх високопосадовців. Вони поєднують академічну підготовку з практичними стажуваннями в органах влади.

По-друге, це розвинені системи оцінювання діяльності та кар'єрного розвитку. У Франції та Німеччині результати періодичної оцінки впливають не лише на розмір винагороди, а й на можливість просування по службі, доступ до спеціальних програм навчання, включення до кадрового резерву [743, с. 76–77].

По-третє, європейські системи публічної служби активно розвивають етичні та антикорупційні інструменти. Йдеться про кодекси поведінки, механізми декларування конфлікту інтересів, внутрішні процедури реагування на порушення етики, інституційні гарантії захисту доброчесних службовців. Для митних та фіскальних органів, де корупційні ризики традиційно високі, ці механізми мають особливе значення.

По-четверте, практикою країн ЄС є системна цифровізація процедур публічної служби – як внутрішніх (електронні особові справи, електронне оцінювання, планування кар'єри), так і зовнішніх (електронні послуги для громадян і бізнесу). У сфері митної служби це проявляється через електронне декларування, автоматизовані системи аналізу ризиків, інтегровані інформаційні платформи для взаємодії з бізнесом і міжнародними партнерами. Польський досвід, зокрема запровадження програм «і-Сю», електронних декларацій та автоматизованого аналізу ризиків, показує, що цифровізація здатна одночасно скоротити час митного оформлення й підвищити ефективність контролю.

Для України, де реформування митних органів супроводжується впровадженням контрактної форми служби, компетентнісних рамок і нових систем оцінювання, важливо не просто запозичити окремі інструменти, а інтегрувати їх у цілісну модель публічної служби, що відповідатиме логіці європейських стандартів.

Міжнародний досвід у сфері державного управління показує, що країни ЄС, такі як Франція, Німеччина, Данія та Іспанія, розвивають свої системи управління кадрами, орієнтуючи їх на кар'єрну модель [702, с. 47]. Франція та Німеччина традиційно розглядаються як зразкові приклади континентальної

моделі публічної служби, в яких поєднуються високий рівень правової формалізації статусу службовця, розвинуті кар'єрні механізми та міцні соціальні гарантії. Аналіз цих моделей дає змогу виокремити ті елементи, які є релевантними для митних органів України.

У Франції проходження державної служби включає кілька взаємопов'язаних стадій: добір, призначення, професійну кар'єру, оцінювання результатів діяльності та вихід зі служби. Кар'єрне зростання може відбуватися за різними траєкторіями: автоматичне просування на основі стажу; переведення між різними корпусами й органами; підвищення за результатами професійного навчання; просування за результатами внутрішніх конкурсів (кадровий резерв); призначення «в інтересах служби» [711, с. 372]. У цій країні існують три види відбору на посади державної служби: 1) зовнішній – для кандидатів, що претендують на посаду вперше; 2) внутрішній – для кар'єрного просування службовців, що мають стаж державної служби; 3) відкритий – для кандидатів, що відповідають стандартним вимогам [909, с. 37]. Стабільність кар'єри на державній службі Франції ґрунтується, по-перше, на просуванні за службою відповідно до вислуги років, а по-друге, на гарантії зайнятості протягом усього кар'єрного розвитку державних службовців. Згідно із чинним законодавством, державних службовців неможливо звільнити до виходу на пенсію (за винятком добровільної відставки), оскільки їм має бути надана можливість перейти на іншу посаду державної служби в разі реорганізації [509, с. 172].

Отже, система створює і вертикальну, і горизонтальну мобільність, що дає змогу оптимально використовувати потенціал службовців.

Особливе місце у французькій моделі посідає кадровий резерв. Формування резерву дає змогу завчасно ідентифікувати перспективних службовців, забезпечити їх цілеспрямованим навчанням і стажуванням, а згодом – призначити на вищі посади без додаткових конкурсів. Це не лише скорочує часові й процедурні витрати, а й створює прозорий механізм кар'єрного зростання, зрозумілий як самим службовцям, так і суспільству.

Німецька модель державної служби відома високим рівнем стабільності та соціальних гарантій. Вона передбачає складну багаторівневу систему відбору кадрів, орієнтовану на найкращих випускників університетів, чітке нормативне визначення статусу чиновника, значну роль юридичної освіти та суворе дотримання процедур. У німецькій моделі державної служби особливе значення мають стабільність статусу («довічне призначення») та соціальні гарантії, проте вони поєднуються з доволі вимогливою системою відбору та оцінки службовців [743, с. 76–77; 526, с. 249; 702, с. 47]. Однією з ключових особливостей є тісний зв'язок між посадою, стажем і розміром винагороди, що забезпечує прогнозованість кар'єрного шляху й водночас накладає високі вимоги до професійної поведінки.

Для митних органів цієї країни (як і для інших спеціалізованих служб) важливо, що високий соціальний статус службовця поєднується з чіткими правилами дисциплінарної відповідальності та контролю за дотриманням службової етики. Це створює відносно стабільне, але водночас вимогливе середовище, орієнтоване на довгострокову службу й відданість державі.

Обидві моделі демонструють, що:

- кар'єрні механізми мають бути прозорими, багатоканальними й пов'язаними з результатами діяльності;
- кадровий резерв і системне навчання виступають не факультативним елементом, а центральною складовою кадрової політики;
- соціальні гарантії (пенсійне забезпечення, страхування, захист від необґрунтованих звільнень) є не «привілеєм», а інструментом формування лояльності й професійної відповідальності.

До країн з класичною кар'єрною моделлю державної служби також можна віднести Болгарію, Румунію, Словаччину, де система управління персоналом гарантує роботу впродовж життя, забезпечення кар'єрного зростання і орієнтована на безпеку, рівність та захист тощо [156, с. 413].

Для України, зокрема в контексті митної служби, це означає необхідність переосмислити логіку кар'єрної політики: від спорадичних

рішень – до довгострокових, нормативно закріплених механізмів, які забезпечують прогнозованість і мотивацію.

Особливу складову зарубіжного досвіду становить правове регулювання публічної служби в митних та фіскальних органах. У низці держав-членів ЄС митні адміністрації не лише виконують фіскальні та регуляторні функції, а й мають виразний правоохоронний статус. Це безпосередньо впливає на правове становище посадових осіб, організацію служби, систему гарантій та вимоги до професійної компетентності.

У Польщі реформа митної та податкової адміністрації привела до створення Крайової адміністрації скарбової (Krajowa Administracja Skarbowa – KAS), яка об'єднала податкові й митні органи та надала їм розширені повноваження у сфері фінансової безпеки. Основними складовими кваліфікаційного стандарту для державних службовців Республіки Польща називають цінності; вимоги; компетенції [100, с. 91]. Посадові особи KAS мають спеціальний статус, носять формений одяг, володіють спеціальними званнями, можуть носити зброю, здійснювати затримання, обшук, огляд транспортних засобів і приміщень, проводити досудові розслідування у справах про митні й податкові злочини. Цей статус поєднується з особливим порядком добору й підготовки кадрів, специфічною системою оплати праці та соціального забезпечення.

Значущим є і той факт, що польська митна служба в процесі реформування зробила ставку на цифровізацію, тісну взаємодію з бізнесом та запровадження ризик-орієнтованих процедур контролю. Це означає, що спеціальний (правоохоронний) статус службовців не розглядається ізольовано, а вбудовується в ширшу логіку модернізації публічної служби – з акцентом на сервісності, прозорості та професіоналізмі.

Схожі тенденції простежуються в Угорщині, Чехії, Словаччині, Латвії, Литві, де митні органи часто мають у своїй структурі кримінальні (слідчі) підрозділи, а посадові особи цих підрозділів користуються повноваженнями, близькими до поліцейських. Наприклад, у Латвії в межах Державної

податкової служби функціонує податкова і митна поліція, що володіє правом здійснювати досудові розслідування серйозних митних правопорушень. У Литві, Угорщині та Словаччині митні й податкові органи підпорядковуються, як правило, міністерствам фінансів, але при цьому їхні спеціальні підрозділи мають право проводити оперативно-розшукові заходи та кримінальні розслідування.

З точки зору правового статусу публічних службовців це означає, що:

- існує поділ усередині самої митної служби між «цивільною» адміністративною компонентою (оформлення, консультування, аналітика) та «правоохоронною» частиною, де статус службовців наближається до поліцейського;

- правоохоронний статус супроводжується особливими гарантіями (пенсійне забезпечення, надбавки за ризик, спеціальні умови служби) та підвищеними вимогами до професійної підготовки й етики;

- правове регулювання служби в митних органах не обмежується загальним законодавством про державну службу, а включає спеціальні закони, що визначають повноваження, дисциплінарну відповідальність, соціальні гарантії та порядок проходження служби саме в митній/фіскальній сфері.

Значною мірою цей підхід відображає еволюцію європейського митного права, яке, за спостереженнями Дроздека А., набуло автономного характеру й стало окремою галуззю з власними інструментами, процедурами та інституційною архітектурою [934]. Запровадження Митного кодексу Союзу, цифрових процедур, ризик-орієнтованих форм контролю та тісної співпраці митних адміністрацій із Європолем, OLAF, Фронтексом, Євроюстом змінило функціональне навантаження митної служби: від «фіскального» органу до одного з ключових суб'єктів забезпечення безпеки внутрішнього ринку та боротьби з транснаціональними злочинами.

Суттєвою рисою європейського підходу є розрізнення між поняттями «компетенція» (загальна правоздатність органу чи посадової особи здійснювати певні публічні функції) та «повноваження» (конкретні юридично

визначені дії, які можуть здійснюватися від імені держави). У контексті митної та фіскальної адміністрації це розрізнення особливо важливе: орган може мати «компетенцію» у сфері боротьби з контрабандою, але здійснення конкретних процесуальних дій (огляди, затримання, обшук, досудове розслідування) потребує чітко визначених «повноважень» і відповідного статусу службовця.

У цьому контексті публічна служба в митних органах зарубіжних держав поєднує: класичні елементи державної служби (стабільність, гарантії, кар'єрна система, етичні стандарти); правоохоронні атрибути (право носіння зброї, застосування примусу, участь у кримінальному процесі, доступ до спеціальних баз даних); сучасні інструменти управління персоналом (компетентнісні рамки, оцінювання за результатами, системи професійного розвитку, психологічна підтримка).

З огляду на завдання України в сфері боротьби з контрабандою, фінансовими правопорушеннями та виконанням зобов'язань перед ЄС, подібна інтеграція адміністративної й правоохоронної логіки публічної служби в митних органах видається принципово важливою.

Окремого аналізу потребують зарубіжні підходи до управління людськими ресурсами у публічній службі – саме вони, зрештою, визначають реальний зміст правового статусу службовця. Європейський досвід свідчить, що успішні моделі державної служби спираються на комплексну кадрову політику, яка охоплює добір, оцінювання, навчання, мотивацію й соціальний захист.

Майер Р. та Хаммершмід Дж. відзначають наявність значних відмінностей між європейськими країнами у реалізації кадрової політики та роботи з персоналом в публічній сфері. Порівняно більш централізованим цей процес є в країнах Східної Європи, менш централізованим – у скандинавських країнах-членах ЄС, а південні європейські та континентальні держави-члени посідають позицію посередині [954].

Дослідження, присвячені задоволеності працею в публічному секторі (зокрема, на прикладі митних служб), показують, що високий рівень

ефективності органів прямо корелює з такими чинниками, як довіра до керівництва, справедливість оцінювання, зрозумілість кар'єрних перспектив, якість внутрішньої комунікації. У грецькій митній службі, наприклад, було доведено, що формальна наявність процедур оцінювання не гарантує їх ефективності, якщо службовці не сприймають ці процедури як чесні й орієнтовані на розвиток, а не на «карання».

У більшості країн ЄС можна виокремити кілька спільних рис кадрової політики:

Компетентнісний підхід. Оцінюється не тільки формальна освіта чи стаж, а й конкретні компетенції: аналітичні здібності, здатність працювати з ризиками, комунікаційні навички, цифрові навички, етична чутливість тощо. Причому для митних органів додаються спеціальні компетенції в сфері митного права, міжнародної торгівлі, кримінального процесу, фінансових розслідувань. Вітчизняні дослідники наполягають на необхідності професіоналізації публічних службовців із урахуванням потреб євроінтеграції України, зокрема приведення вимог до професійних якостей публічних службовців у відповідність до європейських стандартів публічної служби [434, с. 106].

Регулярне оцінювання службовців. У низці країн (Німеччина, Франція, країни Балтії) передбачено періодичне (раз на 2–3 роки) комплексне оцінювання, від результатів якого залежить можливість підвищення, доступ до навчальних програм, розмір премій. Це стимулює службовців підтримувати належний рівень компетенцій і не «застигати» в посаді.

Розвинена система професійного навчання. Навчання розглядається не як разова подія, а як безперервний процес – від вступних курсів для новопризначених до спеціалізованих програм для керівників і експертів. У митній сфері це можуть бути програми з нових технологій контролю, права ЄС, фінансової розвідки, управління ризиками, співробітництва з бізнесом.

Соціальні гарантії як елемент мотивації. У німецькій, французькій та інших моделях державної служби соціальні гарантії (пенсійні права, медичне

страхування, стабільність зайнятості) є одним із ключових мотиваторів для залучення й утримання кваліфікованих кадрів. У спеціалізованих службах (митниця, поліція, прикордонна служба) ці гарантії, як правило, посилені надбавками за ризик, особливі умови служби, більш сприятливі пенсійні умови. Основними європейськими стандартами, яким має відповідати система оплати державних службовців, є Принципи державного управління програми SIGMA та Рекомендації No R (2006) 6 Комітету Міністрів Ради Європи Державам-членам Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі» [414, с. 61].

Відкритість і прозорість процедур. У країнах ЄС значна увага приділяється тому, щоб конкурси, оцінювання, просування і дисциплінарні провадження були максимально прозорими, з чіткими критеріями й можливістю оскарження. Це не лише юридична вимога, а й фактор формування довіри всередині організації та з боку суспільства.

Для України, зокрема для митних органів, актуальними є такі уроки: без запровадження реальних, а не формальних процедур оцінювання митних компетенцій, будь-які декларовані реформи кадрової політики ризикують залишитися на папері; формування кадрового резерву без чітких критеріїв і прозорих процедур призначення на посади створює ризики політичного й особистісного впливу, підриваючи довіру до системи; відсутність стабільних соціальних гарантій (зокрема пенсійних) у сфері, що пов'язана з високими ризиками й навантаженнями, призводить до демотивації та відтоку кадрів, що особливо небезпечно в умовах воєнного стану й післявоєнної відбудови.

Аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання публічної служби дає підстави для кількох узагальнень, важливих саме в контексті митної служби України.

По-перше, механізми кар'єрного зростання. Європейські моделі (передусім французька та німецька) показують, що ефективна система публічної служби потребує поєднання автоматичних (стажєвих) і конкурсних

каналів просування, а також можливостей горизонтальної мобільності між органами й підрозділами. В українських митних органах це вимагає:

- перегляду надмірно жорстких обмежень на переведення між посадами, категоріями й органами;
- створення реального кадрового резерву посадових осіб митної служби з чіткими критеріями відбору, навчання й подальшого призначення;
- реалізації механізмів ротації, які дозволять поєднувати боротьбу з корупційними ризиками з розвитком компетенцій персоналу.

І хоча у більшості розвинених країн офіційний інститут кадрового резерву на державній службі відсутній, проте використовуються ефективні технології, що забезпечують відбір кадрів на державну службу, а також приплив до корпусу чиновників з різних верств суспільства, організацію просування по службі [47, с. 96].

Стратегічним документом Європейської мережі державного управління (EUPAN) визначено перелік стратегічних та ефективних напрямів управління персоналом і кадрових практик у сфері державного управління [435, с. 128].

По-друге, оцінювання компетенцій і результатів діяльності. Європейський досвід свідчить, що формальне оцінювання без реальних наслідків для кар'єри та оплати праці не виконує своєї функції. Для митної служби України доцільним є: запровадження періодичної комплексної оцінки митних компетенцій (наприклад, раз на три роки), результати якої впливатимуть на кар'єрні перспективи, надбавки, доступ до навчальних програм; поєднання кількісних показників (обсяги адміністрування платежів, показники виявлення порушень) із якісними (дотримання етики, якість взаємодії з бізнесом, управління ризиками); посилення ролі навчання як умови для просування – за аналогією з французькою моделлю, де результати професійного навчання безпосередньо пов'язані з кар'єрними можливостями.

По-третє, соціальні гарантії та правоохоронний статус. Порівняння з державами ЄС демонструє, що там, де митні органи наділені правоохоронними повноваженнями, посадові особи мають підвищені

соціальні гарантії, спеціальний режим пенсійного забезпечення, додаткові пільги. Для України, де митники де-факто виконують низку завдань, пов'язаних із високим рівнем ризику й відповідальності, але при цьому юридично залишаються «звичайними» державними службовцями, очевидним є дисбаланс між обсягом обов'язків і рівнем гарантій.

Запровадження правоохоронного статусу для окремих підрозділів митної служби (як це пропонується в національних стратегіях доходів і фінансових розслідувань) має супроводжуватися: чітким нормативним визначенням повноважень, відповідальності та процедур контролю; встановленням спеціальних соціальних гарантій (зокрема, пенсійних), які відповідатимуть реальним ризикам; побудовою системи спеціалізованої підготовки та професійного відбору для таких підрозділів, за європейським зразком.

По-четверте, цифровізація та сервісна компонента. Польський досвід модернізації митної служби показує, що поєднання правоохоронних функцій із сервісною логікою (цифрові сервіси для бізнесу, електронні декларації, автоматизовані системи ризик-менеджменту) не лише не суперечить, а навпаки – підсилює ефективність контролю та рівень довіри до митних органів. Для України це означає, що питання правового статусу митника не можна розглядати у відриві від цифрової трансформації митниці та зміни філософії взаємодії з бізнесом і громадянами.

По-п'яте, обережне ставлення до запозичення іноземних підходів. Українська доктрина справедливо попереджає, що механічне перенесення зарубіжних моделей без урахування національних традицій, правової культури й інституційних обмежень може мати протилежний до очікуваного ефект. Це особливо стосується ідей допуску іноземних громадян до державної служби чи надання пріоритету «зовнішнім» кадрам. У митній сфері, пов'язаній із економічною безпекою й державною таємницею, такі підходи можуть створювати серйозні ризики. З урахуванням достатнього кадрового потенціалу в Україні доцільніше акцентувати на розвитку власних службовців – через

навчання, ротацію, кадровий резерв, удосконалення оцінювання, а не на імпорті «готових» кадрів.

Отже, зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби демонструє: ефективна публічна служба, у тому числі в митних органах, можлива лише тоді, коли правовий статус службовця, організаційна модель служби та кадрова політика становлять логічно узгоджену систему. Для України ключовим завданням є не формальне копіювання окремих елементів французької, німецької чи польської моделей, а створення власної, внутрішньо послідовної системи публічної служби в митних органах, яка: базуватиметься на європейських принципах професіоналізму, доброчесності, політичної нейтральності; враховуватиме специфіку митної служби як одночасно фіскального, регуляторного та правоохоронного органу; забезпечуватиме збалансоване поєднання кар'єрної стабільності та гнучкості кадрових рішень; створюватиме реальні, а не декларативні механізми захисту прав посадових осіб, включаючи пенсійні гарантії, та водночас – дієві інструменти відповідальності за порушення.

У подальших підрозділах доцільно більш детально розглянути, яким чином окремі зарубіжні підходи в сучасних умовах можуть бути адаптовані до правового статусу посадових осіб митних органів України. Це дозволить перейти від загальнотеоретичного аналізу до формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України.

5.2. Міжнародні та європейські норми професійної етики митних службовців та їх імплементація

Сучасні тенденції розвитку публічної служби вимагають якісного реформування державних органів відповідно до європейських та міжнародних стандартів. У зв'язку з прагненням України до інтеграції в європейський правовий простір актуальним є вивчення зарубіжного досвіду правового

регулювання публічної служби та його адаптація до національних реалій. Безперечно, інтеграція міжнародних стандартів у сферу трудових відносин дозволить підвищити ефективність державного управління, включаючи діяльність митних органів [30, с. 46]. Фахівці відзначають, що ефективний контроль та регулювання зовнішньої торгівлі забезпечується через відповідність професійного рівня працівників митної служби міжнародним стандартам [63, с. 36].

У попередньому підрозділі ми розглянули зарубіжний досвід впровадження стандартів публічної служби й повноваження основних міжнародних інституцій, що впливають на формування моделей поведінки для публічних службовців та опікуються антикорупційними програмами. Поряд із ООН, Радою Європи, Transparency International, Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Групою країн проти корупції (GRECO), підрозділами Світового банку, СОТ та цілою низкою регіональних об'єднань, які занепокоєні явищем корупції в системі публічної служби, до когорти антикорупційних відносимо і Всесвітню митну організацію (ВМО), яка опікується питаннями подолання недоброчесної поведінки митних службовців.

ВМО формує та впроваджує в діяльність митних адміністрацій програми інституціонального розвитку, метою яких є надання підтримки при проведенні реформ та модернізації митних служб, а також певні стандарти митної діяльності. Серед останніх чільне місце посідають принципи ефективного управління та службової етики в митних органах, та засади доброчесної поведінки службовців митних адміністрацій сформовані в Декларації з професійної етики (Декларація Аруша) (прийнята ВМО у 1993 році, переглянута у 2003 році), яка визнає надзвичайну важливість питання протидії корупції для всіх країн і всіх митних адміністрацій в частині негативного її впливу на можливості митниць виконувати свою місію та престиж держави [916]. І хоча Декларація має необов'язковий характер, сформовані в ній основні положення стали базовими для просування міжнародних принципів професійної етики та боротьби з корупцією в митній сфері. Як вказує

Ковальчук О.В., на думку більшості керівників митних служб, корупція набула настільки значного поширення, що для боротьби з нею потрібні особливі зусилля. Такого погляду дотримуються члени Всесвітньої митної організації, і вони знайшли відображення в Переглянутій Арушській декларації [344, с. 124].

Ще одним міжнародним стандартом діяльності митних органів є «Митні прототипи» (Customs Blueprints) [942], розроблені комісією з питань податкової й митної політики Єврокомісії для проходження підготовчого періоду країнами-кандидатами на вступ до ЄС. Як зазначає Касьян В.В., відповідно до Прототипу ЄС з митної етики важливим є забезпечення принципу верховенства права, а також справедливого, неупередженого, доброчесного та професійного виконання митниками своїх обов'язків [327, с. 216]. Завданнями реалізації четвертого стандарту Митних прототипів (етика) Дорофєєва Л.М. бачить розвиток та реалізацію етичних принципів для митної адміністрації, які передбачають обов'язкові стандарти професійної і особистої поведінки; розвиток і впровадження систем у сфері набору персоналу, навчання, внутрішнього контролю та комунікацій, котрі забезпечують виконання та визнання етичних принципів; розвиток та впровадження системи управління і організації, за допомогою якої забезпечується усунення чи зменшення можливостей для неправомірної поведінки і корупції, а також систему реагування на неправомірні дії співробітників [933, с. 242]. Фахівці переконані, що працівники митної служби мають дотримуватися етичних стандартів і професійної етики, що сприяє підвищенню довіри до державних органів [63, с. 38].

Сучасні митні адміністрації функціонують у середовищі, де питання доброчесності та етики давно перестали бути «внутрішньою справою» окремої служби. Вони стали предметом міжнародно-правового регулювання, індикатором довіри до держави та критерієм її спроможності інтегруватися до європейського та світового економічного простору. Для України, яка поєднує завдання повоєнного відновлення, євроінтеграції й системної боротьби з

корупцією, стандарти професійної етики митних службовців вже не можуть обмежуватися загальними деклараціями. Вони мають бути вписані в систему міжнародних зобов'язань, європейських практик і реальних внутрішніх механізмів – від кадрової політики до процедур контролю доброчесності.

Міжнародні та європейські стандарти професійної етики митних службовців задають для України високу, але цілком досяжну планку. З одного боку, вони спираються на універсальні моральні вимоги, добре відомі ще зі Святого Письма: чесні ваги, заборона хабарів, справедливе ставлення до тих, хто перебуває «на кордоні» – фізичному чи соціальному. З іншого – ці стандарти оформлені в чіткі правові та організаційні рамки, підкріплені механізмами моніторингу й відповідальності.

Визначення першопричин та умов виникнення корупції не входить до завдань нашого дослідження, але прикметним є історичний і релігійний контекст цього явища. Ще біблійні тексти розглядають справедливі «ваги та міри», заборону хабарів, чесність збирачів податків як критерій праведності влади. У Старому та Новому Завітах існували чіткі морально-етичні орієнтири для осіб, наділених владними чи фінансовими повноваженнями (митники прирівнювалися до збирачів податків), з акцентом на чесність, справедливість та уникнення корупції. Науковці авторитетно заявляють, що в Біблії згадано про корупцію як про «порчу» відносин між людиною та Богом. Термін «порча» (від лат. *corrumpere* – псувати) означає в Старому Заповіті, передусім, безчестя та духовне падіння, віддалення від Бога [77, с. 10]; що чи не «першу антикорупційну норму встановив Бог через Мойсея, який записав те, що почув із неба: «Дарів не приймай, бо дари сліпими роблять зрячих і перекручують справу правих» [500, с. 40]. Саме з позиції «гріховної зіпсутості», що є природою усіх гріхів, розглядали корупцію Блаженний Августин та Фома Аквінський [37, с. 280].

Ці універсальні уявлення про чесність, справедливість, відповідальність перед Богом і людьми сьогодні «перекладені» на мову міжнародних конвенцій, декларацій та кодексів поведінки. Аналізуючи міжнародні та

європейські стандарти професійної етики митних службовців, розглядаємо їх як сучасну правову форму давніх моральних вимог, які тепер підкріплені інституційними механізмами та міжнародним контролем. На наше переконання, історичні релігійні тексти залишаються релевантними і сьогодні, оскільки містять універсальні принципи, що можуть регулювати поведінку посадовців.

Базовим документом, який задає рамку для етичних вимог до публічних службовців, у тому числі митників, є Конвенція ООН проти корупції (UNCAC). Її положення, особливо глави II та III, зобов'язують держави впроваджувати системи доброчесності в публічному секторі, встановлювати конфлікт інтересів, регулювати подарунки, запобігати «обертальним дверям» (перехід колишніх вищих службовців державного апарату після їх відставки у комерційні структури тієї самої сфери, яку вони нещодавно курували [752, с. 120]), запроваджувати кодекси поведінки та ефективні механізми дисциплінарної й кримінальної відповідальності за корупційні правопорушення. Ці вимоги не є суто декларативними: вони розглядаються як інфраструктура, без якої боротьба з корупцією в принципі не може бути успішною.

Окрему роль відіграють рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у сфері публічної доброчесності. Рекомендація ОЕСР щодо публічної доброчесності 2017 року пропонує комплексну модель управління етикою в державному секторі, що поєднує: систему цінностей і стандартів поведінки; інституційні механізми (органи з питань доброчесності, внутрішній контроль, аудит); інструменти управління ризиками корупції та доброчесності; механізми залучення суспільства.

Ці загальні стандарти, хоча й не адресовані митним органам прямо, задають рамку для галузевих документів, розроблених Всесвітньою митною організацією. Саме ВМО перетворила абстрактні вимоги «чесності та прозорості» в конкретний набір інструментів для митних адміністрацій.

Ще один блок міжнародних стандартів формують документи Ради Європи, зокрема Конвенція про кримінальну відповідальність за корупцію, рішення та рекомендації Групи держав проти корупції (GRECO), а також Європейський кодекс належної адміністративної поведінки. Хоча ці акти не є спеціально митними, вони прямо стосуються службовців органів виконавчої влади, встановлюючи обов'язки: діяти в інтересах суспільства, а не окремих осіб чи груп; уникати й своєчасно декларувати конфлікт інтересів; не використовувати службове становище для одержання неправомірних переваг; забезпечувати прозорість рішень і можливість їх оскарження.

Для митника це означає: процедури мають бути однаковими для всіх; рішення щодо класифікації товару, митної вартості, надання пільг чи зупинення оформлення мають бути обґрунтованими, документованими й підконтрольними; будь-яка «індивідуальна послуга» поза офіційними процедурами апріорі є ризиковою з погляду етики й права.

Ключовим документом у митній сфері є Оновлена Арушська декларація про доброуправління та боротьбу з корупцією в митних органах (Revised Arusha Declaration), ухвалена Радою з митного співробітництва ВМО у 2003 році. Вона визначає десять ключових факторів, які мають бути враховані в національних програмах доброчесності митних адміністрацій: лідерство та відданість керівництва, нормативна база, прозорість, автоматизація, реформи та модернізація, аудит та розслідування, кодекс поведінки, управління персоналом, морально-психологічний клімат, співпраця з бізнесом [916].

Декларація не є «м'якою рекомендацією». Для країн – членів ВМО, у тому числі України, вона слугує орієнтиром для побудови системи управління доброчесністю: пропонує модель самооцінки, планування реформ, моніторингу й оцінювання ефективності антикорупційних заходів. Важливо, що інтегральний підхід Арушської декларації спеціально підкреслює: немає «одного чарівного інструменту» боротьби з корупцією – потрібна комбінація правових, організаційних, технічних і культурних заходів; кодекс етики без кадрових, дисциплінарних, навчальних та ІТ-рішень буде формальністю;

митниця не може боротися з корупцією ізольовано – необхідна взаємодія з бізнесом, правоохоронними органами, громадянським суспільством.

На виконання Арушської декларації ВМО розробила «Посібник з розвитку доброчесності» (Integrity Development Guide), який розкриває зміст кожного з десяти факторів, пропонує методику самооцінки, зразки планів дій і приклади кращих практик.

Для української митної служби цей документ важливий не тільки як джерело загальних рекомендацій, а й як матриця, за якою можна зіставити: що вже зроблено (наприклад, запровадження поліграфного тестування, автоматизація окремих процедур, створення підрозділів з питань запобігання корупції) і де залишаються «прогалини» (чіткі стандарти поведінки, захист доброчесних службовців, реалістична кадрова політика, культура «нетерпимості до дрібної корупції»).

Наступним кроком ВМО стало прийняття Модельного кодексу етики та поведінки (WCO Model Code of Ethics and Conduct). У ньому вже не тільки задекларовано необхідність доброчесності, а й у дуже практичний спосіб прописано очікувану поведінку митника у типових ситуаціях: у відносинах із громадянами та бізнесом, щодо подарунків, конфлікту інтересів, політичної активності, фінансових зобов'язань, використання службової інформації тощо.

Структурно Модельний кодекс охоплює такі блоки:

- Персональна відповідальність – митник не може прикриватися «розпорядженням керівництва», якщо воно очевидно незаконне або суперечить етичним стандартам.
- Дотримання закону – виконання національного законодавства має бути мінімальним стандартом, а не максимальною планкою поведінки.
- Відносини з громадськістю – вимога поваги, ввічливості, рівного ставлення, недопущення дискримінації.

- Обмеження щодо подарунків, гостинності та знижок – детально прописані правила прийняття/відмови від будь-яких вигод, які можуть створювати залежність.
- Уникнення конфлікту інтересів – обов’язок повідомляти про будь-які ситуації, де особисті інтереси можуть впливати на службові рішення.
- Політична нейтральність – заборона використовувати посаду для підтримки політичних партій чи кандидатів.
- Фінансова доброчесність – вимога сумлінно виконувати фінансові зобов’язання, уникати боргів, які роблять службовця вразливим до корупції.

Подвійний ефект Модельного кодексу проявляється у тому, що з одного боку, він слугує шаблоном для національних кодексів етики митних служб, з іншого – закладає єдину термінологію доброчесності в міжнародному середовищі. Для України його використання мало б означати не механічне копіювання, а адаптацію принципів із урахуванням національної правової системи та специфіки митної служби в умовах воєнного стану.

Розвиток міжнародної торгівлі, цифровізація та зростання транснаціональних загроз змусили ВМО поєднати питання доброчесності з безпекою ланцюгів постачання товарів у міжнародних перевезеннях. Це відображено в Рамкових стандартах SAFE (Framework of Standards to Secure and Facilitate Global Trade), які, серед іншого, передбачають концепцію авторизованого економічного оператора (АЕО).

Оновлена версія SAFE 2025 прямо вводить вимогу, щоб АЕО мали власні кодекси етики, які підсилюють відповідальність за безпеку та доброчесність у ланцюзі постачання. Це важливий сигнал: доброчесність митниці вже неможливо розглядати лише як внутрішню адміністративну проблему. Вона стає спільною відповідальністю митних органів та бізнесу, що потребує узгоджених стандартів поведінки, прозорих процедур і взаємної довіри.

У підсумку ВМО формує не просто набір «етичних норм», а цілісну парадигму:

- етика як елемент операційної спроможності митниці;
- доброчесність як інфраструктура для безпечної та передбачуваної торгівлі;
- митна служба як партнер бізнесу, а не тільки контрольний орган.

Європейський Союз не має окремого «митного етичного кодексу» на рівні первинного права, однак етичні вимоги до службовців – як інституцій ЄС, так і національних адміністрацій, що реалізують право ЄС, – містяться в низці актів.

Хартія основних прав ЄС закріплює право на належне адміністративне провадження, справедливий розгляд справи, недискримінацію, захист персональних даних – усе це прямо стосується діяльності митників, які ухвалюють рішення, що впливають на права суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та громадян.

Регламент про службу в інституціях ЄС (Staff Regulations) встановлює для європейських службовців вимоги доброчесності, незалежності, уникнення конфлікту інтересів, нейтральності та лояльності до Союзу; ці стандарти формують «культуру служби», на яку орієнтуються й держави-члени. Як зазначає Білюк А.В., професійна культура формується на основі безпосередньої роботи у державних структурах, стажування, атестації та дотримання етичних стандартів [59, с. 151].

Кодекс належної адміністративної поведінки ЄС визначає принципи законності, недискримінації, пропорційності, безсторонності, обґрунтування рішень, що в митному контексті набуває практичного виміру – від мотивування рішень щодо митної вартості до коректної комунікації із заявниками.

Для України, яка прагне інтегруватися в митний простір ЄС, ці стандарти важливі не лише як «політичні орієнтири», а як майбутні обов'язкові вимоги в разі набуття членства. Уже зараз адаптація митного законодавства до *acquis* ЄС неминуче тягне за собою адаптацію етичних стандартів.

Європейські країни, реалізуючи як власні, так і наднаціональні стандарти, активно розробляють спеціалізовані кодекси етики для митних і податкових служб. До прикладу: у Словаччині з 1 січня 2016 року діє Кодекс етики працівників органів податків і митної служби, який встановлює вимоги до обробки інформації, неупередженості та довіри з клієнтами (платниками), конкретизує заборони, пов'язані з подарунками, конфліктом інтересів, позаслужбовою діяльністю; польський Кодекс етики службовця митної служби фіксує принципи законності, чесності, лояльності до держави, поваги до прав людини, заборону на будь-які форми корупційних проявів; чеський Етичний кодекс митника, затверджений як внутрішній нормативний акт, спрямований на посилення довіри громадян і бізнесу до митної служби, підкреслює персональну відповідальність кожного службовця за репутацію служби.

Попри індивідуальний характер вказаних нормативних актів, кодекси мають низку спільних положень, серед яких:

- поєднання загальних принципів і конкретних ситуацій (наприклад, що робити, коли підприємство пропонує «подяку» після швидкого оформлення; як діяти, якщо близький родич працює в компанії-імпортері);
- зв'язок етичного кодексу з дисциплінарною системою – порушення етичних норм має наслідки, а не залишається «моральним зауваженням»;
- постійне навчання та комунікація – кодекси активно впроваджуються через тренінги, інструктажі, внутрішні кампанії, а не просто розміщуються на інформаційних сторінках.

У питаннях упровадження митної етики Арушська декларація, безперечно, стала для країн ЄС важливим поштовхом до формування власних кодексів етики митників, які, з одного боку, відповідають національним традиціям публічної служби, а з іншого – інтегровані в загальний європейський та глобальний контекст. Європейські практики ефективно демонструють, що етичні стандарти митників – це не тільки закон і не тільки мораль, а синтез норм, процедур і організаційної культури; а етичний кодекс

працює лише тоді, коли він пов'язаний із кадровими рішеннями, оцінкою ефективності, дисциплінарною практикою та навчанням персоналу.

Міжнародні та європейські стандарти професійної етики не обмежуються декларацією принципів. Вони вимагають створення реальних інструментів забезпечення доброчесності. Частина цих інструментів є «класичними» – кодекси поведінки, дисциплінарні процедури, системи декларування майна, антикорупційні підрозділи, внутрішній аудит, система управління ризиками корупції. Інші – нові й доволі дискусійні, такі як психофізіологічне тестування із застосуванням поліграфа.

Аналіз документів ВМО та ОЕСР дозволяє згрупувати елементи ефективної митної етичної системи: кодифіковані стандарти поведінки (кодекс етики, кодекс честі); процедури запобігання конфлікту інтересів (декларування, відводи, обмеження на сумісництво, «охолоджувальні періоди» після звільнення); прозорі кадрові процедури (конкурсний добір, ротація, управління кар'єрою, оцінювання за результатами діяльності, а не за лояльністю); навчання доброчесності (тренінги, кейс-стаді, обговорення етичних дилем, включення етики до програм первинної та післядипломної підготовки); канали повідомлення про порушення (whistleblowing) та захист викривачів; а також інформаційні технології, які скорочують контакт «людина–людина» (електронне декларування, автоматизовані системи управління ризиками, безконтактні процедури).

Українська митна служба вже запровадила значну частину цих інструментів, однак їх ефективність часто нівелюється суперечливістю законодавства, політизацією кадрових рішень, недостатнім рівнем захисту доброчесних службовців і слабкою культурою внутрішньої етичної взаємодії.

На цьому тлі психофізіологічне опитування із застосуванням поліграфа, передбачене статтею 572-1 Митного кодексу України, постає як відносно новий інструмент забезпечення доброчесності державних службовців митних органів [481]. Йдеться про можливість проведення опитування як щодо кандидатів на державну службу в митних органах, так і щодо чинних

посадових осіб. Зазначене опитування, хоч і має обмежене правове значення (його результати не є самостійною підставою для ініціювання проваджень чи кадрових рішень), виконує індикативну функцію, дозволяючи сформулювати узагальнену характеристику доброчесності особи.

Правове регулювання механізмів психофізіологічної перевірки забезпечує постанова Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2025 р. № 366, якою затверджено Порядок проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа. Цей підзаконний нормативно-правовий акт регламентує процедури, гарантії та обмеження, що стосуються проведення відповідного опитування, закріплюючи його правовий формат як інструмента службового контролю, спрямованого передусім на формування профілю доброчесності особи в межах реалізації кадрової політики.

Здійснюється такий захід щодо кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах перед визначенням переможця конкурсу для виявлення: ознак приховування чи викривлення анкетних даних та фактів біографії; ознак зловживання алкогольними напоями, вживання наркотичних чи психотропних речовин; прихованих мотивів прийняття на державну службу в митних органах; контактів із членами злочинних організацій; участі в діяльності заборонених об'єднань чи організацій, членства в політичних партіях, наявності документів, що підтверджують право на тривале проживання на території іншої держави; розголошення об'єктом опитування відомостей, що становлять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію [638].

Запровадження поліграфного тестування має низку очевидних переваг: дає змогу виявляти приховані ризики, пов'язані з корупційними намірами, неетичною поведінкою, потенційним конфліктом інтересів; створює додатковий превентивний ефект, коли сам факт можливості поліграфного контролю впливає на поведінку службовців; може використовуватися як

елемент комплексної оцінки доброчесності – поряд із перевіркою декларацій, службовим розслідуванням, аналізом стилю життя.

Метою проведення такого опитування є отримання ймовірної та орієнтувальної інформації для з'ясування ступеня її достовірності та повноти, отримання додаткових відомостей, які можуть використовуватися для запобігання та виявлення корупційних, інших правопорушень у сфері службової діяльності митних органів, порушень вимог антикорупційного законодавства або інших протиправних дій. При цьому основним завданням опитування є підвищення ефективності службових розслідувань, перевірок у Держмитслужбі, а також забезпечення кадрової безпеки, прозорості, об'єктивності під час опитування кандидатів на посади державної служби в митних органах.

Водночас закон прямо встановлює, що результати психофізіологічного опитування мають виключно ймовірний та орієнтувальний характер і не можуть бути самостійною підставою для відкриття дисциплінарних чи кримінальних проваджень або відмови в зайнятті посади. Це принципове положення, яке дозволяє не перетворювати поліграф на «машину істини», а зберігати баланс між державними інтересами й правами людини.

Комплексний аналіз національного законодавства та міжнародного досвіду дозволяє виділити кілька ключових принципів використання поліграфа:

1. Добровільність – поліграфне опитування проводиться лише за письмовою згодою особи.
2. Правомірність – процедура має проводитися в межах чітко визначеного законодавством порядку, з урахуванням прав людини та практики ЄСПЛ.
3. Комплексність – результати поліграфа розглядаються лише в поєднанні з іншими даними (характеристики, службова поведінка, результати розслідувань).

4. Конфіденційність – інформація, отримана під час опитування, захищається від розголошення.

5. Захист прав особи – поліграф не може використовуватися як засіб тиску чи примусу, а запитання не повинні стосуватися приватного життя, релігійних чи політичних переконань.

Крім того, велика увага має приділятися організаційним гарантіям, серед яких: уніфікація методик тестування та контроль за їхньою якістю; належна підготовка фахівців-поліграфологів; їх підпорядкування антикорупційним підрозділам, а не безпосереднім керівникам осіб, яких опитують; заборона проведення опитування, якщо поліграфолог має особисті або службові зв'язки з респондентом.

Необхідно зауважити, що в сучасній Європі відсутній єдиний стандарт щодо поліграфа, а його застосування завжди супроводжується етичними та правовими дискусіями. У низці європейських країн (Німеччина, Франція, Італія) використання поліграфа в кримінальному процесі заборонено, а в деяких (Польща) – дозволено в обмеженому вигляді.

Запровадження психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа показує готовність держави шукати нові інструменти забезпечення доброчесності. Водночас цей інструмент сам по собі не може замінити ані продуманої системи добору й розвитку персоналу, ані культури служіння суспільству. Без прозорих та справедливих правил гри, без реального захисту доброчесних службовців, без лідерства керівництва в питаннях етики поліграф ризикує перетворитися на спірний і формальний елемент «антикорупційної вітрини». Відтак в українських умовах поліграф доцільно розглядати не як «шкалу вимірювання рівня чеснот», а як допоміжний інструмент в рамках більш широкої системи управління доброчесністю.

Документи ВМО (оновлена Арушська декларація, Посібник з розвитку доброчесності, Модельний кодекс етики та поведінки, рамкові стандарти SAFE) пропонують комплексну модель митної етики, де доброчесність – не декларація, а складова операційної ефективності та безпеки міжнародної

торгівлі. Європейські правові акти й національні кодекси етики митних та податкових служб демонструють, як ці принципи можуть бути впроваджені в повсякденну практику: через чіткі правила поведінки, прозорі кадрові процедури, навчання, внутрішній контроль і реальні дисциплінарні наслідки. Українська митна служба формально вже належить до цього простору: вона є членом ВМО, імплементує положення Конвенції ООН проти корупції, адаптує законодавство до асquis ЄС. Проте її етична інфраструктура поки що залишається фрагментарною, а фахівці зазначають, що існуючі підходи до управління персоналом митних органів не повною мірою відповідають сучасним європейським стандартам та потребують удосконалення відповідно до нової державної кадрової політики [66, с. 235].

Отже, завдання України полягає не в тому, щоб механічно запозичити міжнародні та європейські стандарти, а в тому, щоб органічно інтегрувати їх у власну модель публічної служби в митних органах. Це передбачає перегляд і осучаснення Кодексу етичної поведінки митних службовців із урахуванням документів ВМО та практик ЄС; поєднання етичних стандартів із кадровими рішеннями, оцінкою діяльності, дисциплінарною практикою; розвиток системи навчання доброчесності, у якій моральні, правові й професійні аспекти розглядаються як єдине ціле; обережну, але послідовну інтеграцію поліграфного тестування в комплексну систему оцінювання доброчесності, із дотриманням прав людини й гарантій справедливого ставлення.

Лише за таких умов міжнародні та європейські стандарти професійної етики перестануть бути зовнішнім «тестом на відповідність» і стануть внутрішнім ресурсом розвитку української митної служби як інституту, що одночасно захищає фінансові інтереси держави, забезпечує справедливість у торгівлі та зберігає гідність кожної особи, яка перетинає кордон.

Логічним продовженням міжнародних та європейських стандартів професійної етики митних службовців є запровадження в національному праві специфічних процедур, спрямованих на перевірку доброчесності та моніторинг способу життя посадових осіб митних органів. Якщо документи

ООН, ОЕСР чи ВМО формулюють загальні вимоги до прозорості, підзвітності й запобігання корупції, то український законодавець намагається «перекласти» ці вимоги у конкретні юридичні механізми – від інституту декларацій до спеціальних перевірок та аналізу рівня життя службовців.

Основними характеристиками сучасної української моделі публічної служби є професійність, стабільність, політична нейтральність і відповідальність перед суспільством. Вона передбачає запровадження механізмів доброчесності та чіткої системи професійного розвитку державних службовців.

Внесення до Митного кодексу України статті 572-2, яка встановлює перевірку на доброчесність та моніторинг способу життя посадових осіб митних органів, означає фактичну спробу вибудувати окремий блок «етичного комплаєнсу» в системі митної служби. Формально йдеться про виконання вимог законів «Про запобігання корупції» та «Про державну службу», але за змістом це крок до імплементації тих підходів, які давно застосовуються у європейських країнах: звіряння задекларованих доходів із фактичним стилем життя, виявлення невмотивованих активів, фіксація конфлікту інтересів, оцінювання загальної поведінки службовця з точки зору публічних інтересів.

Водночас уже на етапі становлення цього інституту проявилися типові проблеми «етичного законодавства»: норми з'явилися, але низка принципових питань залишилась невизначеною. У тексті Митного кодексу не розкрито ані змісту критерію доброчесності, ані детальної процедури перевірки, ані алгоритму реагування на виявлені порушення. У результаті виникає ситуація, коли митний орган формально зобов'язаний перевіряти доброчесність, але не має достатньо чітких правил, за якими це робити, і не завжди розуміє, до яких правових наслідків мають приводити результати перевірки.

Ключова проблема – у самій природі доброчесності. Традиційний адміністративний підхід намагається «оцифрувати» її: порахувати майно, зіставити доходи та витрати, проаналізувати фінансові операції. Усе це важливо, але за своєю суттю доброчесність не зводиться до суми квадратних

метрів чи розміру банківських рахунків. Вона, радше, є цілісною характеристикою поведінки посадової особи: як вона приймає рішення, як розмежовує приватний і публічний інтерес, як поводить у конфліктних ситуаціях, чи готова протистояти тиску.

У національному законодавстві доброчесність проголошується одним із принципів державної служби. У Загальних правилах етичної поведінки державних службовців доброчесність фактично «розкладається» на низку обов'язків – діяти в інтересах держави й суспільства, уникати конфлікту інтересів, не використовувати службове становище для одержання вигоди, зберігати конфіденційність. Це вже наближає закон до сучасних європейських підходів, але залишає поза увагою важливий вимір – системність і послідовність такої поведінки.

Цікавим у цьому контексті є досвід Північної Македонії, де поняття доброчесності на рівні закону прямо пов'язується з відсутністю корупційних проявів і визначається через відповідність загальновизнаним моральним цінностям в інтересах суспільства. Дослідники митної служби цієї держави пропонують трактувати доброчесність двовимірно – як особистісну якість конкретного службовця і як інституційну характеристику самої митної адміністрації. Митна доброчесність, у такому розумінні, – це не лише чесність окремого інспектора, а й прозорі процедури, незалежні дисциплінарні механізми, стійкість до зовнішнього впливу, здатність протистояти корупційному тиску [955].

Якщо перенести ці підходи на українські реалії, то стає очевидно: простий перелік майна в декларації не здатен дати відповідь на запитання «добросовісний це службовець чи ні». Набір кількісних показників може сигналізувати про потенційні ризики, але остаточний висновок щодо доброчесності завжди вимагатиме оцінки поведінки в динаміці, контексту рішень і реальних реакцій посадової особи на конфліктні ситуації.

Одним із запропонованих в українській доктрині інструментів імплементації міжнародних стандартів доброчесності в митній службі стала

декларація доброчесності посадових осіб митних органів, запроваджена у 2025 році. За своєю логікою вона відрізняється від декларації про майно й доходи. Якщо остання фіксує фінансовий стан, то декларація доброчесності повинна фіксувати готовність службовця додержуватися етичних стандартів і давати для цього певні «якорі» – наприклад, зобов'язання повідомляти про конфлікт інтересів, уникати подарунків, не використовувати службову інформацію у приватних цілях, не допускати неформальних домовленостей із бізнесом.

Перевірка на доброчесність здійснюється уповноваженими підрозділами митних органів на основі законів України «Про запобігання корупції», «Про державну службу» та «Про захист персональних даних» у разі виявлення підстав для перевірки, зокрема за скаргами громадян, інформацією ЗМІ або ініціативою уповноважених органів. Вона являє собою комплекс заходів, спрямованих на встановлення відповідності поведінки посадової особи етичним та антикорупційним стандартам, запобігання конфлікту інтересів та забезпечення прозорості діяльності митних органів. До основних механізмів перевірки належать: 1) аналіз декларацій доброчесності; 2) перевірка відповідності рівня життя задекларованим доходам; 3) здійснення дисциплінарних проваджень та можливе звернення до антикорупційних органів.

Ідея полягає в тому, щоб така декларація стала системною (подавалася щороку), зберігалася в єдиному електронному реєстрі й була узгоджена з кадровими процедурами митної служби. Фактом її подання та змістом могли б цікавитися не тільки антикорупційні підрозділи, а й служби управління персоналом, дисциплінарні комісії, внутрішній аудит. Тоді декларація перетворюється з формального документа на інструмент постійної «самоідентифікації» службовця з етичними стандартами професії.

Практична цінність такого підходу полягає ще й у тому, що у випадку порушення етичних вимог митник не може посилатися на «нерозуміння» чи «невизначеність» відповідних правил, оскільки він самостійно підтвердив

свою поінформованість і згоду їх дотримуватися. Зрозуміло, що декларація доброчесності не гарантує автоматично бездоганної поведінки, але вона створює чітку правову рамку для притягнення до відповідальності за відхилення від задекларованих стандартів.

Ще один елемент системи, який прямо впливає з міжнародних антикорупційних стандартів, – моніторинг способу життя посадових осіб митних органів, що передбачає аналіз відповідності рівня життя посадової особи її офіційним доходам та майновому стану.

Умовно його можна поділити на три складові. По-перше, це аналіз декларацій – не тільки щодо майна, а й щодо доходів, фінансових зобов'язань, наявності корпоративних інтересів. По-друге, автоматизована перевірка окремих фінансових операцій та інших даних з використанням інформаційних систем, реєстрів нерухомості, транспортних засобів, компаній тощо. По-третє, використання відкритих даних і публічних джерел (у тому числі медіа та соціальних мереж), а також залучення громадського контролю.

За задумом законодавця, такий моніторинг має виявляти випадки, коли рівень життя посадової особи явно не відповідає задекларованим доходам, коли з'являються необґрунтовані активи або ознаки незаконного збагачення. У цих ситуаціях митний орган повинен мати можливість звернутися до антикорупційних інституцій, ініціювати службове розслідування, призупинити доступ до виконання окремих функцій, а в разі підтвердження підозр – притягнути особу до дисциплінарної чи іншої відповідальності.

Впровадження перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів має не лише забезпечувати контроль за відповідністю їхнього рівня життя законним доходам, а й містити механізми захисту від можливих зловживань. Зокрема, існує ризик, що процедура моніторингу може бути використана для дискредитації доброчесних працівників шляхом маніпуляцій, спрямованих на усунення «незручних» митників із займаних посад. Тобто моніторинг способу життя – це певний баланс на тонкій межі між публічним інтересом і приватною сферою.

Надмірне втручання в особисте життя службовця, збір інформації поза законними рамками, використання перевірки як засобу тиску чи помсти здатні зруйнувати не тільки довіру до конкретних процедур, а й авторитет митної служби загалом. Одним із можливих проявів корупції у системі функціонування публічної служби називають наявність в уповноважених суб'єктів дискреційних повноважень [863, с. 137], а можливість відступу від законодавчо передбачених варіантів поведінки може провокувати публічних службовців на вчинення корупційних правопорушень [863, с. 139]. Відсутність чіткої регламентації трудових відносин у державному секторі може створювати умови для корупційних ризиків [30, с. 44], і навпаки, правила, що не допускають двоякого і широкого тлумачення і містять механізми суворої підзвітності, звужують можливості, зменшують спокуси [344, с. 124]. Тому поряд із розширенням повноважень щодо моніторингу доцільно передбачити такі гарантії об'єктивності та неупередженості:

1. Детальне нормативне регулювання підстав для проведення моніторингу – необхідно визначити вичерпний перелік підстав для ініціювання перевірки способу життя, який унеможливить вибірковий або упереджений підхід до певних посадових осіб.

2. Незалежний орган контролю – залучення НАЗК до перевірок з метою забезпечення об'єктивності та виключення конфлікту інтересів.

3. Гарантії для посадових осіб – посадові особи митних органів повинні мати право: ознайомлюватися з матеріалами перевірки; оскаржувати її результати у встановленому порядку; вимагати незалежної експертизи в разі сумнівів щодо обґрунтованості звинувачень.

4. Відповідальність за замовні розслідування – необхідно встановити механізми покарання за зловживання процедурою моніторингу, зокрема притягнення до відповідальності осіб, які ініціюють перевірки з метою тиску або усунення неугодних посадовців.

5. Моніторинг інформаційного середовища – у випадках, коли проти митника розгортається інформаційна кампанія із дискредитації (наприклад,

публікації на комерційній основі з метою завдання репутаційної шкоди), має бути запроваджений механізм оцінки достовірності таких звинувачень та запобігання їх використанню як підстави для ініціювання перевірок.

6. Захист від втручання політичних та бізнесових структур – потрібно вибудувати механізм громадського та експертного контролю за обґрунтованістю перевірок, а також запровадити суворі обмеження щодо впливу третіх осіб на процес моніторингу.

За наявності таких запобіжників та гарантій моніторинг способу життя перестає бути інструментом «полювання на відьом» і перетворюється на нормальну частину сучасної системи публічної служби, де високі етичні стандарти й контроль за їх дотриманням сприймаються як природна умова перебування на посаді.

Якщо зіставити українські спроби запровадити перевірку доброчесності й моніторинг способу життя з європейськими практиками, то помітно, що за формою ми поступово рухаємося в тому ж напрямі, але зміст ще потребує доопрацювання.

У країнах ЄС, де такі механізми діють давно, акцент робиться не стільки на виявленні порушень, скільки на побудові культури доброчесності: етичні норми чітко кодифіковані й донесені до кожного службовця в зрозумілій формі; перевірки й моніторинг інтегровані в систему управління кар'єрою, а не існують як окремий елемент; значна увага приділяється навчанню – службовцям пояснюють не тільки «що заборонено», а й «чому саме так», які цінності стоять за формальними правилами; використовуються інструменти поведінкової економіки й «м'якого» впливу: норми формулюються так, щоб спонукати до етичної поведінки, а не лише карати за порушення.

Для України важливо не зводити перевірку доброчесності до технічної процедури, прив'язаної суто до паперових (чи електронних) форм. Зміст цієї перевірки має бути прозоро пов'язаний із тими цінностями, які проголошуються як міжнародними документами, так і національним

законодавством: служіння публічним інтересам, пріоритет права, повага до гідності людини, недопустимість корупції в будь-яких формах.

У цьому сенсі запровадження декларацій доброчесності, моніторингу способу життя, психофізіологічного опитування з використанням поліграфа та інших інструментів може розглядатися як спроба «матеріалізувати» міжнародні стандарти у щоденній роботі митної служби. Але ефективними ці інструменти стануть лише тоді, коли будуть вбудовані в цілісну систему: із чіткими критеріями, прозорими процедурами, належними гарантіями для доброчесних службовців і реальними наслідками для тих, хто систематично порушує етичні та правові норми.

5.3. Антикорупційна політика митної служби України

Авторитетні сучасні науковці вказують, що європеїзація публічного права яскраво виражається через реформування засад організації і діяльності адміністративних органів, а фактично успіх усіх інших реформ в нашій державі залежить від успішності саме цієї реформи – реформи публічної адміністрації [319, с. 48]. При цьому, модернізація публічного управління неможлива без ефективної антикорупційної політики [117, с. 50]. Досліджуючи корупцію в державному управлінні як феномен глобалізованого світу Соловйов В.М. доходить висновку, що зазвичай, корупція притаманна кожному суспільству і кожній державі, але, як свідчить світова практика, наслідки впливу корупції є більш негативними в державах перехідного періоду, в тих, у яких політична, економічна, соціальна та інші системи перебувають у стані трансформації [739, с. 33]. Може тому для України надзвичайно важливо вибудувати ефективну систему протидії цьому явищу.

Корупція та корупційна злочинність на сучасному етапі стають не лише одним з основних джерел соціальної напруженості в суспільстві, а й перешкодою на шляху здійснення соціально-політичних та економічних реформ, а отже, реалізації життєво важливих інтересів України загалом [793,

с. 202]. Процеси узгодження митного законодавства України з правом ЄС спрямовані також на боротьбу з корупцією [327, с. 216]. Модель доброчесної публічної служби, яка обрана урядом України, є дійсно важливою для подолання проблем корупції, закритості і суспільної довіри, однак потребує інтеграції ширшого кола реформаторських заходів [798, с. 149]. Наразі боротьба з корупцією стала пріоритетом державної політики України і частиною її міжнародних зобов'язань [387, с. 21].

Правовою основою співпраці України з ЄС та державами-членами у багатьох сферах називають Угоду про асоціацію [287, с. 104]. Одним з головних принципів для посилення відносин між Україною та Євросоюзом у статті 3 Угоди про асоціацію з ЄС поряд з верховенством права та належним урядуванням, названо боротьбу з корупцією. Поряд з питаннями співробітництва у боротьбі з кримінальною та незаконною організованою діяльністю, стоїть не лише незаконне переправлення через державний кордон нелегальних мігрантів, торгівля людьми і вогнепальною зброєю та незаконний обіг наркотиків, контрабанда товарів і економічні злочини, а й корупція як у приватному, так і в державному секторі. До того ж, стаття 22 Угоди містить зобов'язання співпраці Сторін у боротьбі з корупцією та виконання Конвенції ООН проти корупції 2003 року [773].

Сучасній корупції властиві транснаціональність і системність, а також значна розгалуженість структур, не тільки здійснюють протиправну діяльність, але і включаються до міжнародних механізмів тіньової економіки [806, с. 219]. Корупція перешкоджає надходженню в економіку нашої країни іноземних інвестицій, стимулює відтік національного капіталу за кордон, створює загрозу правопорядку і безпеки держави [910, с. 50].

Досить вичерпну класифікацію видів корупції в митних органах надає французька дослідниця Орс І., визначаючи такі види:

– «рутинна, поточна» корупція, коли суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності платять хабарі за одержання нормальних або прискорених послуг щодо митних процедур;

– шахрайська корупція, коли суб'єкт зовнішньоекономічної діяльності або його агент стимулює представника митного органу «закрити очі» або відкрито співпрацювати з метою зменшення податкових платежів, або неправомірного звільнення від сплати податків, або збільшення надмірного прибутку;

– кримінальна корупція, коли злочинні елементи платять хабарі за проведення абсолютно незаконних та надприбуткових операцій (торгівля наркотиками, переміщення заборонених товарів тощо) [941].

Цікаву позицію висловлює Гречко О.В. стосовно того, що під час запозичення зарубіжного досвіду протидії корупції у публічній службі, який містить різноманітні за своїм змістом заходи, важливо враховувати феномен правосвідомості, що розвивається під впливом особливостей історичного становлення держави, духовно-ціннісних особливостей функціонування інститутів держави, на рівні яких закладається антикорупційний світогляд і свідомість [125, с. 144]. Ми також вважаємо, що перенесення в національне законодавство навіть самих успішних іноземних норм і правил не приведе до повторення закордонного результату. Потрібно враховувати не лише умови формування правової традиції історичні, а й соціально-політичні умови, менталітет суспільства.

Вказані вище міжнародні стандарти етичної поведінки посадових осіб митних органів стали дороговказом та основою для впровадження антикорупційних програм та механізмів у діяльність вітчизняної митної служби.

Українське законодавство, що регулює етичну поведінку державних службовців, включає низку базових актів: Закон України «Про державну службу», Закон України «Про запобігання корупції», Митний кодекс України, підзаконні акти, а також внутрішні документи Державної митної служби, зокрема Кодекс етичної поведінки її працівників.

Закон України «Про державну службу» встановлює загальні етичні вимоги до державних службовців: служіння державі й суспільству, політичну

нейтральність, верховенство права, недискримінацію, неупередженість, прозорість, доброчесність. Краковська А.Є. констатує, що Закон України «Про державну службу» визначає обов'язки державного службовця щодо дотримання правил етичної поведінки, закріплює, що оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі відповідних показників та дотримання правил етичної поведінки державним службовцем [395, с. 299]. На посадових осіб митних органів у повній мірі поширюються норми загального антикорупційного законодавства, які містяться в Конституції України, законах України «Про державну службу» [605], «Про запобігання корупції» [613], «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки» [614], Державній антикорупційній програмі на 2023–2025 роки, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2023 р. № 220 [615], та Національній стратегії доходів до 2030 року, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 р. № 1218-р [499].

Закон «Про запобігання корупції» деталізує окремі аспекти етичної поведінки: правила щодо подарунків; вимоги запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; обмеження на сумісництво та суміщення з іншими видами діяльності; обмеження після припинення служби; обов'язок повідомляти про корупційні правопорушення. Усе це формує загальну рамку доброчесності, однак не враховує багатьох специфічних ситуацій, в яких опиняються саме митні службовці: спілкування з брокерами та перевізниками, доступ до конфіденційної комерційної інформації, тиск з боку місцевих бізнес-еліт, дилеми «формального» та «фактичного» контролю на кордоні.

Норма статті 569 Митного кодексу прямо визначає, що посадові особи митних органів є державними службовцями, а отже, на них поширюються всі зазначені вимоги. Проте сам Митний кодекс не містить ані окремого визначення «професійної етики митних службовців», ані розгорнутого переліку принципів етичної поведінки.

Чинними для митних органів є рішення та роз'яснення Національного агентства з питань запобігання корупції, накази НАЗК від 28.12.2021 № 830/21

«Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками» [595], від 26.04.2021 № 70-21 «Про затвердження Порядку організації роботи з повідомленнями про корупцію, внесеними викривачами, у Національному агентстві України з питань державної служби, його територіальному органі, а також підприємстві, установі і організації, що належать до сфери його управління» [632], від 06.11.2023 № 249/23 «Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків» [621].

Відповідно до п.5. Положення про Державну митну службу України [629], вона забезпечує в межах повноважень, визначених законом, здійснення заходів щодо запобігання та виявлення корупції, а також контроль за дотриманням антикорупційного законодавства в апараті Держмитслужби та її територіальних органах, на підприємствах, в установах та організаціях, що належить до сфери її управління; впроваджує правила етики поведінки державних службовців Держмитслужби та здійснює контроль за їх виконанням.

Спеціальними правовими актами, якими регулюються відносини щодо запобігання та протидії корупції в митних органах, є насамперед Митний кодекс України, який у 2024 році був доповнений низкою статей, що унормували новітні механізми антикорупційної політики.

З метою реалізації цих норм, у 2025 році були прийняті три постанови Кабінету Міністрів України: від 01.04.2025 № 366 «Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа» [638], від 29.04.2025 № 487 «Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів» [164] та від 08.09.2025 № 1100 «Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації» [635]. Наказом Міністерства фінансів України від 09.09.2025 № 459 була затверджена Інструкція з використання

індивідуальних портативних відеокамер під час виконання службових обов'язків посадовими особами митних органів [299].

Що стосується суто внутрішнього регулювання антикорупційної діяльності, то Державною митною службою України були прийняті організаційно-розпорядчі документи, серед яких виділяємо основні: Антикорупційна програма державної митної служби України на 2023–2025 роки, затверджена наказом Державної митної служби України від 31.05.2023 № 236 [23]; Порядок організації роботи із запобігання корупції у Держмитслужбі та її територіальних органах, затверджений наказом Державної митної служби України від 06.08.2021 № 609 [634]; Кодекс та Правила етичної поведінки працівників Державної митної служби України, затверджені наказом Державної митної служби України від 02.09.2021 № 668 [617]; Порядок організації роботи з повідомленнями про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення в апараті Держмитслужби та її територіальних органах, затверджений наказом Державної митної служби України від 19.03.2025 № 252 [633]; Положення щодо впровадження в Держмитслужбі та її територіальних органах механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», затверджене наказом Держмитслужби від 22.05.2025 № 462 [628]; Методологія систематичного виявлення та проведення аналізу корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією, у Державній митній службі України та її територіальних органах, затверджена наказом Держмитслужби від 20.06.2025 № 555 [619]; Положення про робочу групу з оцінювання корупційних ризиків та її персонального складу, затверджене наказом Держмитслужби від 14.10.2022 № 449 [625]; Положення про Управління з питань запобігання та виявлення корупції Державної митної служби України, затверджене наказом Держмитслужби від 29.12.2025 № 2000 [627].

Названі нормативно-правові акти комплексно регулюють питання, пов'язані із формуванням та функціонуванням механізмів антикорупційної діяльності митних органів. Погоджуючись, що головною метою будь-якої антикорупційної політики має бути скорочення рівня корупції [60, с. 338], а система публічної служби, а саме – її суб'єкти, залишаються болючим місцем реалізації антикорупційних завдань держави та місцем, де корупція зосереджується найбільше [863, с. 137], вважаємо, що основним спрямуванням антикорупційних заходів з метою формування у митників сталих етичних принципів є вплив на людські ресурси.

Людські ресурси називають ключовим фактором у процесі розвитку державної служби, яка потребує висококваліфікованих, мотивованих та етичних працівників [741, с. 20], а на забезпечення виконання етичних принципів у митній службі впливає розвиток і впровадження систем у сфері набору персоналу, навчання, внутрішнього контролю та комунікацій [327, с. 216]. У сучасних дослідженнях знаходить підтвердження негативна динаміка збільшення в умовах воєнного стану кількості посадових правопорушень у митних органах, у тому числі корупційних та пов'язаних з корупцією [379, с. 266]. Підтримуємо позицію Васильєва П.О., що формування нової правової культури та забезпечення прозорості в кадрових процедурах є ключовими передумовами ефективної антикорупційної стратегії [81, с. 121].

Запобігання корупції фахівці передусім пов'язують із підвищенням рівня доброчесності [385, с. 86], запровадження моделі поведінки публічного/державного службовця на принципах доброчесності є одним із пріоритетів реформи державної служби [385, с. 84]. Підтвердженням цього є нормативне закріплення доброчесності як одного із принципів державної служби у пункті 5 частини 1 статті 4 Закону України «Про державну службу»: принцип доброчесності – спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень [605].

Розглядаючи сучасну концепцію принципів публічної служби, Галай В.О. сформувала розширений перелік структурних елементів принципу доброчесності публічного службовця: 1) наявність виховання, самовиховання та освіти, які формують особисті якості; 2) наявність моральних якостей таких як гідність, повага, патріотизм, сумлінність, чесність, відповідальність, добропорядність та ін.; 3) дотримання етичних норм у процесі виконання функцій держави та місцевого самоврядування, яке полягає у виконанні правил етичної поведінки для різних категорій публічних службовців, встановлених чинними нормативно-правовими актами національного та міжнародного законодавства; 4) дотримання публічного інтересу над приватними інтересами публічного службовця при виконанні повноважень; 5) дотримання інформаційної конфіденційності; 6) недопущення конфлікту інтересів та корупції та ін [104, с. 5].

Корчак Н.М. вказує, що доброчесність, як відображення морально-етичної складової діяльності публічного службовця, є елементом його правового статусу та одним із компонентів проходження державної служби [385, с. 86]. Схожий висновок формулює Губська О.А., яка вважає норми професійної етики державних службовців важливим елементом їхнього правового статусу [135, с. 124]. Дрешпак В.М., Антонова О.В., Ковальов В.Г. переконані, що застосування програм з оцінювання доброчесності посадових осіб, які включають тестування на благонадійність, дозволяє уникати призначення осіб із сумнівною репутацією [178, с. 85]. Будучи переконаним, що всі люди мають як чесноти так і вади, Олійник В.В. на посади публічної служби пропонує обирати людей, які мають більше чеснот і демонструють поведінку, яка відповідає вимогам до особи, яка виконує функції держави [515, с. 193].

Дійсно, суспільство очікує від державних службовців грамотних і справедливих рішень, а не емоційних чи упереджених дій [62, с. 43]. Тому цілком підтримуємо позицію, згідно якої кваліфікація працівників митної служби є важливим аспектом їхньої професійної етики, що включає знання

законодавства, навички управління ризиками та використання цифрових технологій [63, с. 38], та погоджуємося, що рівень професіоналізму вимірюється не тільки знаннями, уміннями, навичками, а й дотриманням у процесі професійної діяльності своєрідних сталих норм професійної поведінки [712, с. 67].

І тут насамперед ідеться про етику митної служби, яка, на думку Корольова О.П., вивчає вплив окремих службових дій на становище посадової особи, митного органу, митної служби України [380, с. 28]. До факторів, які сприятимуть зниженню рівня корупційних проявів Іванченко А.В. відносить запровадження механізмів прозорості в діяльності державних службовців [293, с. 85]. Використання цифрових технологій на думку Дрешпак В.М., Антонова О.В., Ковальова В.Г., дозволяє зменшити корупційні ризики шляхом автоматизації адміністративних процесів [178, с. 85], так само бачать у ньому можливість мінімізувати вплив людського фактора та забезпечити неупередженість управлінських процесів Васюк Н.О. та Гаєвська Л.А. [84, с. 21].

У 2019 році до інструментів запобігання потрапляння на державну службу таких осіб додався Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення (Реєстр порушників), який є електронним порталом Національного агентства з питань запобігання корупції, де міститься інформація про всіх фізичних та юридичних осіб, які вчинили корупційні правопорушення. До цього порталу вносяться фізичні та юридичні особи, притягнуті до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної або цивільно-правової відповідальності за такі порушення. Користувачами цього реєстру є й митні органи: з одного боку перебування особи в переліку корупційних порушників є абсолютною перешкодою для прийняття їх на службу, а з іншого – у разі притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності за порушення Присяги або етики державного службовця митний орган невідкладно готує повідомлення про це і направляє до НАЗК разом з копією наказу для внесення особи до реєстру.

Науковцями та практиками, котрі вивчали корупцію та методи боротьби з нею, запропоновано різні підходи та способи подолання цього явища. Основна дискусія точиться навколо розуміння основних напрямів протидії: покарання чи профілактика. Так Мельник М.І. наполягає, що основним напрямом боротьби з корупцією має бути запобігання її проявам. Системні, комплексні, профілактичні заходи – це шлях, який може змінити характер й обсяги останніх [467, с. 68]; Лазор І.В. відзначає, що на сьогодні керівники часто ігнорують метод переконання як засіб забезпечення дисципліни праці, та наголошує на необхідності його використання у державно-службових відносинах [413, с. 8]; Кальман О.Г. та Зеленецький В.С. стверджують, що боротьба з корупцією має ґрунтуватися на поєднанні профілактичних і репресивних заходів. При цьому пріоритетна роль має надаватися профілактичним заходам загальносоціального і спеціально-кримінологічного характеру [279, с. 17]. Паутов В.О. також наполягає, що превентивні та заохочувальні антикорупційні заходи мають переважати над репресивними, а кара має бути невідворотною для кожного корупціонера [548, с. 155]. Автори підручника з державної служби розширюють коло таких заходів: «Боротьба з виявами корупції має ґрунтуватися на поєднанні профілактичних, правоохоронних і репресивних заходів. При цьому пріоритет має віддаватися профілактичним заходам загальносоціального і спеціально-кримінологічного спрямування» [159, с. 275].

Нам імпонує комплексний підхід Макарової О.О., яка вважає, що важливим фактором дієвої боротьби з корупцією в митних органах має бути не лише передове антикорупційне законодавство, а низки превентивних і заохочувальних заходів, таких як підвищення заробітної плати посадовцям митних органів, забезпечення соціальним пакетом, заохочення до викриття корупції серед колег, ефективна кадрова політика і запровадження політики нетерпимості до корупції на всіх рівнях як серед митників, так і серед суб'єктів ЗЕД [444, с. 64]. Письменний І.В. аргументує, що держава повинна бути зацікавленою в стимулюванні системи, яка робить вагомий внесок до

держбюджету, тоді і митна служба буде працювати ще ефективніше. У свою чергу митник повинен знати, – якщо він на високому рівні виконує свої обов'язки, то держава забезпечить для нього і членів його сім'ї необхідні матеріальні умови життєдіяльності і йому не треба ставати на шлях правопорушника [566, с. 180].

Архірейська Н.В. також прогнозує, що низький рівень оплати праці в митних органах сприяє зростанню корупційних ризиків, що потребує запровадження дієвих механізмів фінансового стимулювання співробітників [29, с. 16]. Ковальчук О.В. переконує, що за відсутності відповідної інфраструктури та соціального забезпечення особового складу створити чесну, прозору і безкорупційну митницю неможливо [344, с. 123]. Дослідники наполягають, що перегляд структури оплати праці має важливе значення для створення ефективної та доброчесної митниці [444, с. 132]; встановлюють пряму залежність між рівнем заробітної плати в митних органах та кількістю корупційних правопорушень [29, с. 16]; пропонують впровадити комплексну антикорупційну програму, яка б передбачала не лише дієві механізми внутрішнього контролю, а й обов'язково – суттєве підвищення заробітної плати співробітникам митниці [901, с. 210]. Команда аналітиків та експертів також очікують позитивного впливу на дотримання антикорупційних стандартів від перегляду підходу до оплати праці особливо для інспекторів, які працюють на «передовій» та мають вкрай низьку заробітну плату порівняно з рівнем відповідальності, необхідною кваліфікацією та ризиками корупційного впливу [768].

Підтримуємо позицію авторів, що вплив на соціальне забезпечення зменшує корупційні ризики, проте соціальна безпека сама по собі не здатна повністю подолати корупцію. Для досягнення необхідних результатів потрібно провести реформу органів державної служби, оновити якісний склад кадрів та покращити економічну ситуацію. Однак без соціальної безпеки всі ці заходи не призведуть до досягнення бажаного результату [737, с. 8–9]. Аналогічна думка висловлена Коваленко Ю.В.: «хоча саме лише підвищення

зарплат держслужбовців у плані боротьби з корупцією виявляється порожньою витратою коштів, воно, безумовно, підсилює ефект таких заходів» [341, с. 133].

Саме така позиція щодо необхідності підвищення рівня соціального забезпечення як складової єдиного механізму антикорупційної політики в діяльності митних органів видається нам найбільш виваженою. В умовах впровадження Державною митною службою України сучасних заходів запобігання та протидії корупції: перевірка на доброчесність, моніторинг способу життя, психофізіологічне опитування (поліграф), контрактна форма проходження служби, ротації посадовим особам необхідно запропонувати гідний соціальний пакет з гарантіями, медичним та житловим забезпеченням, захистом та, безумовно, конкурентною заробітною платою.

Посадові особи митних органів підлягають перевірці на доброчесність та моніторингу способу життя відповідно до вимог статті 572-2 Митного кодексу України, зміни до якої були внесені Законом України від 17 вересня 2024 року № 3977. Ці заходи спрямовані на забезпечення прозорості діяльності митних органів, запобігання конфлікту інтересів та недопущення корупційних правопорушень [600].

Одним із ключових аспектів нового правового регулювання є обов'язкове подання декларації доброчесності посадовими особами митних органів, форма та порядок подання якої визначаються Кабінетом Міністрів України. Проте нормативна невизначеність окремих положень, зокрема відсутність детальних критеріїв оцінки доброчесності, недостатня регламентація порядку проведення перевірок та невизначеність санкцій за порушення, створює проблеми у реалізації цих вимог на практиці.

Сьогодні жоден закон не розкриває поняття доброчесності та його складових. Тому підтримуємо ідею Карабін Т.О. та Бєлова Д.М.: «Для уніфікації існуючих вимог доцільно закріпити поняття доброчесності на законодавчому рівні (у Законі України «Про запобігання корупції»), оскільки

довільне тлумачення цієї категорії сприяє відмінностям правозастосовної практики» [320, с. 972].

Основоположним, визначальним документом в сфері протидії корупції Селюков В.С. та Омельченко-Селюкова А.В. вважають Антикорупційну стратегію на 2021–2025 року [614], та відзначають, що нормативне врегулювання стратегічних питань потребує оновлення, що викликано воєнним станом [716, с. 388]. На їх переконання, корупція в митних органах заподіює шкоду фінансовій, продовольчій, екологічній безпеці України, перешкоджає розвитку зовнішньої торгівлі й припливу зарубіжних інвестицій, псує міжнародний імідж держави, породжує недовіру до митних адміністрацій з боку суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та партнерів України по торговельних відносинах [716, с. 386].

Митним кодексом України визначено, що перевірка на доброчесність та моніторинг способу життя здійснюються для забезпечення дотримання вимог законів «Про запобігання корупції» та «Про державну службу», проте відсутність єдиних стандартів проведення таких перевірок та неоднозначність процедур реагування на виявлені порушення можуть призвести до правової невизначеності та зниження ефективності антикорупційних заходів.

Як відомо, одним із дієвих заходів підвищення репутації публічної служби в суспільстві, запобігання корупції та підвищення культури управління є законодавче врегулювання питань морально-етичних основ публічної служби [742, с. 136–137]. У Державній митній службі України затверджено Кодекс етичної поведінки та Правила етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України [617]. Кодекс етичної поведінки працівників Державної митної служби України, ухвалений як внутрішній акт, певним чином конкретизує етичні вимоги. У ньому закріплено: обов'язок дотримуватися Конституції та законодавства України; принципи законності, неупередженості, політичної нейтральності; вимогу уникати конфлікту інтересів, утримуватися від прийняття подарунків;

необхідність постійного професійного вдосконалення, коректної поведінки в службових і позаслужбових ситуаціях.

Однак цей Кодекс не позбавлений недоліків, насамперед, через відсутність чіткого переліку принципів, які мали б стати «етичним каркасом» для митної служби. По суті, Кодекс обмежується повторенням загальних вимог законодавства, не виходячи на рівень роз'яснення того, що саме вважається прийнятною чи неприйнятною поведінкою в типових для посадових осіб митних органів ситуаціях. Досвід застосування цього нормативного документа дає підстави виокремити низку проблем, до яких відносимо: практичну невизначеність – митникам складно орієнтуватися, де межа між «службовим компліментом» і хабарем, між лояльністю до колективу та приховуванням порушень, між допустимим і недопустимим контактом з бізнесом; слабкий дисциплінарний потенціал – важко притягнути особу до відповідальності за порушення «розмитих» етичних норм; обмежений виховний ефект, оскільки Кодекс не формує чіткої етичної ідентичності митника, не дає йому підстав для гордості за «честь мундира» і не показує позитивних моделей поведінки.

У цьому контексті міжнародні та європейські стандарти (насамперед документи ВМО) дають досить конкретні орієнтири для модернізації української системи професійної етики митників.

По-перше, логічним кроком було б гармонізувати український Кодекс етичної поведінки з Модельним кодексом ВМО, включивши до нього: розгорнутий перелік принципів (законність, доброчесність, неупередженість, прозорість, відповідальність, служіння суспільству, професіоналізм, політична нейтральність, повага до прав людини); конкретні правила поведінки щодо подарунків, конфлікту інтересів, додаткової діяльності, використання службового становища, взаємодії з брокерами, перевізниками та іншими посередниками; етичні стандарти поводження з інформацією та даними (конфіденційність, заборона використання інформації в особистих

інтересах); вимоги до поведінки в позаслужбовий час, якщо вона може вплинути на репутацію митної служби.

По-друге, Кодекс доцільно узгодити з кадровими процедурами: дотримання етичних стандартів має враховуватися під час оцінювання результатів службової діяльності, просування по службі, ротації, участі в міжнародних програмах тощо. У протилежному випадку етика залишиться «додатком» до реальної кар'єрної логіки, а не її складовою.

По-третє, національні стандарти мають враховувати нові інструменти доброчесності, зокрема психофізіологічне опитування із застосуванням поліграфа. У Кодексі доцільно відобразити: ставлення митної служби до поліграфа як до допоміжного інструменту оцінки доброчесності; гарантії дотримання прав службовців під час проходження опитування; принцип добровільності та конфіденційності результатів; заборону використовувати поліграф як засіб переслідування «незручних» працівників.

По-четверте, важливо інтегрувати в українську модель етичні виміри європейського митного права. Це означає, що при адаптації митного законодавства до митного кодексу ЄС слід паралельно адаптувати й етичні стандарти: гарантувати право на належну адміністративну процедуру для суб'єктів ЗЕД; забезпечувати прозорість і передбачуваність рішень; створити дієві механізми оскарження рішень митних органів; запобігати дискримінаційним практикам під час контролю та оформлення.

З метою підготовки, забезпечення та контролю за здійсненням заходів щодо запобігання корупції відповідно до вимог антикорупційного законодавства в Державній митній службі України утворено Управління з питань запобігання та виявлення корупції. Основними завданнями цього підрозділу визначено наступні: надання методичної та консультативної допомоги з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства; участь в інформаційному та науково-дослідному забезпеченні здійснення заходів щодо запобігання та виявлення корупції, а також міжнародному співробітництві в зазначеній сфері; проведення організаційної та

роз'яснювальної роботи із запобігання та виявлення корупції; здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів; здійснення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства; здійснення контролю за дотриманням працівниками Держмитслужби правил етичної поведінки державних службовців; проведення психофізіологічного дослідження; проведення перевірки на доброчесність та моніторинг способу життя [627].

Особливої уваги потребує механізм реагування на виявлені під час перевірки ознаки недоброчесної поведінки, такі як невідповідність рівня життя задекларованим доходам, наявність конфлікту інтересів, незаконне збагачення чи необґрунтовані активи. Відповідна інформація є підставою для звернення митного органу до антикорупційних органів та відкриття дисциплінарного провадження. Водночас, залишається питання узгодженості процедур взаємодії між митними органами та антикорупційними структурами, що може вплинути на ефективність таких перевірок.

Одним із дискусійних питань є критерії вимірювання доброчесності. Чи може вона оцінюватися через обсяг майна або рівень фінансових активів? На нашу думку, використання таких кількісних показників є недоцільним, оскільки доброчесність не піддається кількісному виміру в традиційному сенсі. Вона має абсолютний характер: особа або відповідає принципу (критеріям) доброчесності, або ні.

Окремим викликом є конфіденційність матеріалів перевірки, які належать до інформації з обмеженим доступом. Це ускладнює громадський контроль та може створювати ризики зловживань з боку осіб, відповідальних за проведення перевірок.

Отже, на сучасному етапі виникає необхідність у вдосконаленні правового врегулювання механізмів перевірки доброчесності та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, що передбачає: 1) розробку детальних критеріїв та методології оцінки доброчесності; 2) вдосконалення процедур перевірки та моніторингу; 3) забезпечення ефективних механізмів

реагування на виявлені порушення; 4) узгодження правових норм із міжнародними стандартами та практиками ЄС.

Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158 доброчесність розкривається крізь необхідність вчинення дії або утримання від вчинення дій. Передбачено, що державний службовець та посадова особа місцевого самоврядування зобов'язані діяти доброчесно, а саме: 1) спрямовувати свої дії на захист публічних інтересів та недопущення конфлікту між приватними та публічними інтересами, уникати виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів у своїй діяльності; 2) не використовувати службове становище в приватних інтересах чи в неправомірних приватних інтересах інших осіб, у тому числі не використовувати свій статус та інформацію про місце роботи з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб; 3) не розголошувати інформацію, що стала йому (їй) відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, зокрема персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено Законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та «Про доступ до публічної інформації» крім випадків, установлених законом [616].

Цікавим є дослідження Мілославської Д. та Василевської Л. щодо доброчесності в митних адміністраціях, де на прикладі Північної Македонії (ця країна станом на січень 2026 – кандидат на вступ до ЄС як і Україна) надано авторське визначення доброчесності й нормативне згідно статті 4 Закону Північної Македонії про запобігання корупції та конфлікту інтересів. Науковиці зазначають, що доброчесність і корупція – це два протилежні явища, тобто будь-яка корупційна дія передбачає порушення доброчесності. Доброчесність – це якість дій відповідно до загальноприйнятих моральних цінностей і норм в інтересах суспільства. Доброчесність у митних органах

Північної Македонії є важливим питанням, яке має значний вплив на спроможність адміністрації виконувати свої функції. Впровадження та зміцнення доброчесності вимагає безкомпромісної та неселективної боротьби з корупцією як злочином. Реалізація доброчесності в митних органах Північної Македонії можлива лише шляхом зміцнення систем запобігання та протидії корупції і конфлікту інтересів, а також посилення спроможності та незалежності адміністрації у здійсненні своїх законних повноважень. Митна доброчесність може бути визначена як законна, незалежна, неупереджена, етична, підзвітна та прозора діяльність митників, яка зберігає їхню репутацію та репутацію установи. Термін «митна доброчесність» охоплює як індивідуальну, так і інституційну доброчесність [955].

Як стверджує Степанова О.А., антична філософія розглядала доброчесність як моральну позицію особистості, як шлях до творчого вдосконалення, що дає людині наснагу існування, надихає на творче життя [749]. Іноземні науковці слушно зауважують, що застосування поведінкового аналізу в політиці доброчесності здійснюється за двома підходами: 1) аналіз та перегляд чинних політик доброчесності з урахуванням поведінкових факторів, а також розробка нових систем доброчесності на основі отриманих поведінкових доказів; 2) створення цільових механізмів впливу, спрямованих на подолання поведінкових бар'єрів, удосконалення наявних політик або стимулювання бажаної поведінки [957]. Одночасно з тим, поведінковий аналіз, який є ефективним в одному середовищі, не обов'язково дасть аналогічні результати в іншому, оскільки етичні аспекти також мають бути адаптовані до конкретного контексту. Його застосування вимагає визначення відповідних політичних заходів, оцінки їх результативності та аналізу впливу, а також коригування цих заходів на основі отриманих даних [938].

Корчак Н.М., яка досліджувала доброчесність як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців, зазначила, що забезпечення розвитку правосвідомості публічних службовців та професійної, ефективної та

добросовісної державної служби, дозволяє усунути «в зародку» більшість тих причин, які обумовлюють корупцію [385].

Становлення інституційно обґрунтованих механізмів доброчесності в митних органах України узгоджується з міжнародними підходами до побудови систем управлінської відповідальності. Як зазначають дослідники, системна доброчесність у публічному управлінні потребує інтеграції внутрішнього контролю, прозорого лідерства та послідовної етичної політики, що забезпечують баланс між ефективністю і законністю управлінських рішень [970].

Як слушно наголошується, побудова системи доброчесності в митних органах вимагає не лише декларативного проголошення стандартів, а й інтеграції інструментів самостійної оцінки, професійного етичного лідерства, зміни організаційної культури та забезпечення системного дотримання норм міжнародних актів, зокрема розширеної Арушської декларації [939].

Сьогодні антикорупційна політика в митній сфері України перебуває у трансформаційному етапі, головним вектором якого є перехід від декларативного до превентивного та ризик-орієнтованого підходу. Центром цієї трансформації виступає інституціоналізація доброчесності, вмонтованої у кадрову політику, механізми внутрішнього контролю та нормативне регулювання. Новели Митного кодексу України, зокрема статті 572-1 та 572-2, створили законодавчу основу для впровадження новітніх антикорупційних інструментів, однак навіть доволі короткий відрізок часу їх практичної реалізації (з травня 2025 року) проявив певні прогалини їх правового регулювання.

На наше переконання доволі фрагментарним є існуюче правове регулювання перевірки доброчесності митників, а відтак створює ризики правової невизначеності та вибіркового застосування антикорупційних заходів, що дає підстави запропонувати низку пропозицій щодо вдосконалення вказаних норм.

Зокрема:

Частину третю статті 570 Митного кодексу України доповнити новими пунктами:

9) має підтверджені факти невідповідності вимогам фінансової прозорості або виявлені необґрунтовані активи;

10) не пройшла перевірку доброчесності відповідно до процедури, встановленої Кабінетом Міністрів України.

Статтю 570 Митного кодексу України доповнити частиною восьмою такого змісту:

«З метою запобігання корупційним ризикам та зловживанням, ротація посадових осіб митних органів здійснюється не рідше одного разу в рік відповідно до порядку, затвердженого Міністерством фінансів України. Відмова від ротації допускається лише у виключних випадках, визначених законодавством».

Частину першу статті 572 Митного кодексу України доповнити реченням такого змісту:

«Посадові особи митних органів зобов'язані утримуватися від будь-якої діяльності, що може викликати конфлікт інтересів або поставити під сумнів їхню неупередженість. Забороняється мати корпоративні права, частки в статутному капіталі підприємств, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, або опосередковано брати участь у такій діяльності через родичів чи довірених осіб».

Частину другу статті 572 Митного кодексу України доповнити реченням такого змісту:

«Посадові особи не можуть здійснювати опосередкований вплив на діяльність підприємств, які мають відносини з митними органами, у тому числі шляхом надання консультаційних, юридичних або агентських послуг через третіх осіб».

Доповнити статтю 572 Митного кодексу України частинами 3 та 4 наступного змісту:

«3. Протягом одного року після припинення державної служби в митних органах особа не має права обіймати посади або виконувати роботи, пов'язані з митним оформленням, брокерською або логістичною діяльністю, якщо вона безпосередньо брала участь у контролі чи регулюванні таких суб'єктів.

4. Порухення встановлених обмежень тягне за собою відповідальність згідно із законом та є окремою підставою для анулювання авторизації (авторизацій) на провадження такої діяльності».

Частину першу статті 572-1 Митного кодексу України доповнити абзацом 3 наступного змісту:

«Процедура опитування проводиться виключно за письмовою згодою особи та в присутності її представника (за бажанням). Відмова від проходження поліграфа не може бути підставою для відмови у прийнятті на службу чи застосування негативних наслідків».

Частину другу статті 572-1 Митного кодексу України доповнити реченням наступного змісту:

«Результати опитування мають рекомендаційний характер і не можуть бути використані як доказ у будь-яких видах проваджень. У кадрових процедурах вони враховуються лише як допоміжна інформація».

Частину третю статті 572-1 Митного кодексу України доповнити реченням:

«Рішення кадрової комісії не може ґрунтуватися виключно на результатах поліграфа».

Частину четверту статті 572-1 Митного кодексу України доповнити абзацом 4 наступного змісту:

«Процедура знищення результатів опитування здійснюється із складанням відповідного акту та під контролем уповноваженої посадової особи. Особі, яка проходила опитування, надається письмове підтвердження знищення інформації».

Доповнити статтю 572-1 Митного кодексу України частиною сьомою наступного змісту:

«Проведення опитування та зберігання даних підлягають контролю з боку уповноваженого органу із захисту персональних даних» та частиною восьмою наступного змісту

«Під час процедури поліграфічного опитування посадова особа має право:

отримати повну інформацію про зміст та мету тестування;

відмовитися від відповіді на питання, що не стосуються професійної діяльності;

вимагати присутності представника або адвоката».

Доповнити частину першу статті 572-2 Митного кодексу України абзацом 3 наступного змісту:

«Періодичність перевірки доброчесності не може перевищувати одного разу на рік, крім випадків наявності обґрунтованих підстав. Рішення про проведення позачергової перевірки має бути вмотивованим і підлягає оскарженню в установленому порядку».

Частину другу статті 572-2 Митного кодексу України доповнити абзацом 2 наступного змісту:

«Декларація доброчесності має містити відомості про активи, видатки, конфлікти інтересів, участь у корпоративних структурах та подарунки, отримані протягом року. Неподання або подання неправдивих даних є підставою для дисциплінарного провадження».

Частину третю статті 572-2 Митного кодексу України доповнити реченням:

«Інформація, отримана в ході перевірки доброчесності, підлягає перевірці на достовірність і не може бути використана для автоматичного покарання без належної процедури та права особи на захист».

Доповнити статтю 572-2 Митного кодексу України частинами п'ятою-сьомою наступного змісту:

«5. Механізм перевірки доброчесності має включати:

незалежну комісію з перевірки (не менше 30 % – зовнішні експерти);

чіткі критерії оцінки доброчесності, затверджені урядом;
 обов'язкове документування та повідомлення особи про результати перевірки;

право особи на ознайомлення з матеріалами та подання заперечень».

6. Матеріали перевірок доброчесності можуть зберігатися не більше трьох років і лише в уповноваженому органі. Забороняється передача їх іншим особам без відповідного правового рішення».

7. Для уникнення політичного та адміністративного тиску результати перевірки доброчесності можуть бути оскаржені в адміністративному та судовому порядку. Особі гарантується презумпція доброчесності до ухвалення остаточного рішення».

5.4. Основні напрями оптимізації правового регулювання публічної служби в митних органах

З урахуванням євроінтеграційних процесів, публічна служба України має розвиватися за принципами гнучкості та адаптивності до змін у суспільстві, економіці та міжнародному середовищі. Важливим поштовхом розвитку законодавства про публічну службу в Україні стало приєднання країни до євроінтеграційного курсу та адаптації чинного законодавства, зокрема законодавства про державну службу, до стандартів та дефініцій звичних, для кращих практик публічного управління [696, с. 135]. Відповідно, якщо державна служба України орієнтується на європейські стандарти управління та реформування [293, с. 86], то й вибір оптимальної моделі управління митною службою повинен враховувати міжнародні стандарти та принципи митної безпеки [106, с. 94].

Процеси євроінтеграції спрямовані на поступове наближення національного законодавства до законодавства ЄС, як це визначено в стандартах ЄС та міжнародних стандартах [327, с. 216]. Адаптацію української системи державної служби до стандартів ЄС вважають важливим завданням у

процесі євроінтеграції [420, с. 97], а отримання статусу кандидата на членство в ЄС – стимулом впровадження європейських підходів до публічного управління [117, с. 50]. Це передбачає вдосконалення правових механізмів регулювання, зменшення бюрократичного навантаження, цифровізацію управлінських процесів та забезпечення соціального діалогу як засобу збалансованого розвитку. При цьому імплементація європейських стандартів публічної служби в українське законодавство має відбуватися поступово та з урахуванням національних правових традицій і особливостей державного управління.

Ще п'ять років тому фахівці відмічали, що кадровий персонал митних органів залишається недостатньо підготовленим до здійснення інноваційної діяльності та суспільних реформ [66, с. 234], а недостатня компетентність багатьох посадових осіб публічної служби спричинила суспільне розчарування, а фактична безсистемність кадрової політики призводить до посилення ентропійних процесів у суспільстві [720, с. 99].

І хоча українська законодавча база системно оновлюється, що сприяє адаптації інституту державної служби до європейських стандартів [127, с. 234], спеціалісти об'єктивно констатують, що організація публічної служби в Україні досі їм не відповідає [102, с. 50], а законодавство, соціальна політика та практика потребують приведення у відповідність з тими стандартами, що діють у ЄС [879, с. 170].

Сьогодні в Україні говорять про розвиток нової моделі публічного управління [288, с. 2], де реформування кадрової політики органів публічної влади має враховувати міжнародний досвід і сприяти створенню ефективної системи управління кадрами [96, с. 192]. Відтак адаптація української моделі державної служби до європейських стандартів передбачає впровадження сучасних технологій управління персоналом та кадрової політики [178, с. 83].

Сучасні європейські підходи до професійної підготовки та розвитку державних службовців ґрунтуються на принципах компетентнісного підходу, безперервного навчання, прозорості, підзвітності та результативності.

Їх імплементація в українську модель публічної служби в митних органах вимагає не лише адаптації нормативної бази, а й переосмислення концепції публічної служби, зміни управлінських практик, упровадження сучасних методик оцінювання та підвищення кваліфікації кадрів.

Впровадження екосистеми управління людськими ресурсами за компетентнісним підходом було та залишається пріоритетним напрямом реформування державної служби [741, с. 22]. Європейська рамка митних компетенцій (EU Customs Competency Framework, EU CFW) розроблена як ключовий інструмент модернізації кадрової політики в митних адміністраціях держав-членів ЄС. У структурному вимірі CustCompeu включає: чотири рівні володіння компетенціями (від ознайомчого до експертного); три блоки компетенцій (професійні, операційні, управлінські), релевантні для типових функціональних доменів митної діяльності (декларування, контроль, розслідування, аудит, менеджмент ризиків тощо); модель кар'єрного зростання, що передбачає як експертний, так і стратегічно-управлінський трек; європейську матрицю ролей, що дозволяє адаптувати рамку до національних адміністрацій шляхом поєднання компетенцій і посадових рівнів [964]. Рамка не обмежується лише ідентифікацією компетенцій, а й забезпечує методичну основу для формування навчальних програм, профілів посад, процедур відбору персоналу та оцінювання результативності. Особливістю CustCompeu є її відкритість до гнучкої національної імплементації, що дозволяє враховувати особливості організації митної служби в різних країнах-членах ЄС.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів», у митному законодавстві вперше нормативно закріплено визначення терміну «митні компетенції» як визначені вимоги до професійної компетентності посадових осіб митних органів, що охоплюють комплекс характеристик: знання, уміння, навички, здібності, мотиваційні чинники та ціннісні орієнтири, котрі в

сукупності забезпечують здатність працівника якісно та ефективно виконувати посадові обов'язки з метою реалізації функцій і завдань, покладених на митні органи [600].

За підтримки проєкту EU4PFM у Державній митній службі України було розпочато процес упровадження компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами, орієнтованого на стандарти Європейського Союзу. У результаті спільної роботи міжнародних експертів та внутрішніх робочих груп було розроблено проєкти рамок компетенцій, що передбачають класифікацію компетенцій за кластерами та рівнями професійної спроможності. Зокрема, рамка компетенцій для Державної митної служби охоплює чотири кластери (поведінкові, операційні, допоміжні, управлінські) та передбачає чотири рівні розвитку відповідних знань, умінь і навичок [962]. У межах пілотного впровадження зазначену модель інтегровано у процеси добору персоналу, зокрема через створення профілів посад і використання компетентнісно орієнтованих інтерв'ю. Таким чином створено передумови для інституціоналізації європейських підходів до формування професійних компетенцій посадових осіб митних органів України.

Оптимізація правового регулювання публічної служби в митних органах України є не просто технічною модернізацією окремих нормативно-правових актів, а глибокою трансформацією підходів до організації публічної служби в умовах воєнного стану, європейської інтеграції та системних інституційних реформ. Публічна служба в митних органах перебуває сьогодні на перетині кількох вимірів: фіскального, правоохоронного, безпекового, сервісного, що об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до професіоналізму, стабільності та соціальної захищеності персоналу. Від того, наскільки виважено буде вибудована система правового регулювання статусу посадових осіб митних органів, залежить не лише ефективність митного адміністрування, а й спроможність держави забезпечувати економічну та митну безпеку, реалізовувати зобов'язання в межах міжнародних та європейських інтеграційних процесів.

У цьому контексті оптимізація розуміється не лише як «надання чомусь найбільш сприятливих властивостей», а як цілеспрямований процес упорядкування та внутрішньої узгодженості правового регулювання, усунення суперечностей між загальним і спеціальним законодавством, наближення національної моделі публічної служби в митних органах до стандартів Європейського Союзу, OECD та рекомендацій SIGMA. Йдеться про формування послідовної конструкції правового статусу посадових осіб митних органів, у якій кадрова політика, система соціальних і пенсійних гарантій, антикорупційні запобіжники, цифрові інструменти управління персоналом та механізми відповідальності не існують ізольовано, а взаємодоповнюють одне одного.

Адаптація інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, на думку вчених, має здійснюватися за такими напрямками: 1) удосконалення правових засад функціонування державної служби; 2) реформування системи оплати праці державних службовців; 3) встановлення порядку надання державних послуг та вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців; 4) удосконалення та підвищення ефективності управління державною службою; 5) професіоналізація державної служби [425, с. 222]. Напрями модернізації правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України бачать через: гарантування політичної нейтральності державної служби шляхом розмежування політичних та адміністративних посад; забезпечення політичної неупередженості державних службовців; забезпечення рівного доступу громадян до державної служби та усунення корупційного механізму із даного процесу; запровадження персональної відповідальності державних службовців; формування ефективної системи управління людськими ресурсами на основі урахування їх знань, навичок, а також особистих якостей; удосконалення процедури проходження державної служби; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців шляхом оптимізації системи підготовки, перепідготовки і

підвищення кваліфікації; установлення прозорої моделі оплати праці [334, с. 31–34].

Що стосується організації публічної служби в митних органах, то основні напрями її вдосконалення сформульовані у кількох комплексних документах: Національній стратегії доходів до 2030 року [665], Положенні про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах [623], Стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025-2030 роки [646], Середньостроковому плані заходів з досягнення цілей реформування митних органів у рамках реалізації Національної стратегії доходів до 2030 року [645], Плані реформування державної митної служби України на 2024-2030 роки [622].

Як бачимо, в умовах активної євроінтеграції питання кадрового забезпечення державної служби набули значення каталізатора найважливіших євроінтеграційних процесів. Задоволення потреби суспільства у високопрофесійних державних службовцях стає основним організаційно-правовим засобом упередження нових і розв’язання існуючих проблем правового, економічного, політичного, етнокультурного, освітнього розвитку українського суспільства [313, с. 43–44].

Зміни у сфері публічного управління, які стали необхідністю, вимагають оновлення підходів до управління державною службою [728, с. 126], а відтак і митною. Обраний Україною курс на євроінтеграцію нерозривно пов’язаний із системними перетвореннями в усіх сферах державного управління та вимагає переосмислення засад та шляхів діяльності Держмитслужби, яка є невід’ємною складовою органів державної влади України, що забезпечує стан економічної та безпекової стабільності в країні. Серед трьох ключових реформ митної політики та митного адміністрування, від яких залежить можливість досягнення стратегічних цілей, найпершою названо посилення антикорупційних заходів та підвищення довіри до митних органів в частині дотримання режиму, законності та правопорядку в зонах митного контролю, визначення додаткових умов проходження державної служби та наділення

підрозділів внутрішньої безпеки Держмитслужби можливістю застосування ОРД для викриття випадків залучення посадових осіб Держмитслужби до протиправної діяльності та сприяння порушенням митного законодавства [665].

Для посилення антикорупційних заходів та підвищення довіри до митних органів заплановано удосконалення системи запобігання та протидії корупції у Держмитслужбі, посилення механізмів прозорості, доброчесності, зниження корупційних ризиків у її діяльності; реформування підрозділів митних органів, що забезпечують безпеку діяльності посадових осіб від протиправних посягань, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків; запровадження особливих умов проходження державної служби в митних органах (атестації посадових осіб, систематичної перевірки на доброчесність особового складу, у тому числі на поліграфі, ротації, формування кадрового резерву, системи мотивації та соціальних гарантій тощо) [622].

HR-стратегія Держмитслужби позиціонується як один із кроків до сильної, професійної європейської митниці. Її базовими засадами є оновлення підходів до проходження служби в митних органах та людиноцентрична філософія управління людським капіталом, який стає головною цінністю, а місією – формувати доброчесну, професійну та інноваційну митну службу. Сформовані у цій стратегії цілі спрямовані на розбудову професійної команди, управління талантами та їх утримання, безперервний професійний розвиток, безбар'єрне та гендерно чутливе середовище, формування корпоративної культури та іміджу митної служби, модернізацію цифрової HR-екосистеми та професійну захищеність митників [646].

Упродовж 2024–2025 років частина запланованих реформ уведена в дію через зміни в Митному кодексі України, а окремі проекти вже впроваджуються в діяльність митних органів. Проте на шляху перетворення української митниці на сучасну службу європейського рівня є низки кроків, розрахованих на перспективу у п'ять і більше років.

Сформульовані в попередніх підрозділах висновки щодо фрагментарності нормативно-правового регулювання умов проходження служби, відсутності цілісної системи кадрового резерву, недосконалості механізмів пенсійного й соціального забезпечення посадових осіб митних органів, а також суперечливої судової практики у сфері пенсійних прав вказують на потребу визначення пріоритетних напрямів оптимізації. Ці напрями мають бути водночас реалістичними з погляду фінансових та політичних ресурсів держави й достатньо амбітними, щоб забезпечити глибинну модернізацію публічної служби в митних органах, а не лише косметичні зміни. Виходячи із співставлення стратегічних планів трансформації публічної служби в митних органах та проведеного нами аналізу сучасного стану справ доцільно виокремити пріоритетні напрями оптимізації та розкрити їх зміст.

На наш погляд, до таких належать: 1) оновлення нормативно-інституційного каркасу правового регулювання служби в митних органах; 2) реформа кадрової політики з акцентом на запровадження системи управління талантами та інституціоналізацію кадрового резерву; 3) модернізація правового регулювання соціальних і пенсійних гарантій із урахуванням європейського досвіду; 4) цифровізація управління персоналом і посилення інституційної спроможності митної служби; 5) удосконалення антикорупційних та етичних механізмів у поєднанні з управлінням професійними ризиками й вигоранням; 6) запровадження дієвих процедур моніторингу, оцінювання та корекції кадрової й соціальної політики митної служби.

1. Першим і базовим пріоритетом оптимізації є впорядкування нормативно-правового статусу посадових осіб митних органів. Сучасний стан правового регулювання, як показано у попередніх розділах, характеризується «нашаруванням» загального законодавства про публічну службу, норм митного, трудового та соціального права, численних підзаконних актів, що

ускладнює реалізацію прав і обов'язків митників, породжує колізії та правову невизначеність.

Українські дослідники кадрової політики у сфері державної служби обґрунтовано наголошують, що відсутність цілісної моделі правового регулювання статусу державних службовців трансформується в плинність персоналу, непрозорість добору та просування, а також у втрату професійної пам'яті органів влади. Досвід попередніх реформ державної служби засвідчує, що формальне оновлення легального статусу службовців без зміни змісту кадрових практик не дає очікуваного результату. Зберігаються проблеми, на які вказували вчені: недосконалість нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення; нестабільність кадрів, порушення принципу наступності, низька престижність служби, корумпованість, непрозорість процедур добору й оцінювання [268, с. 104]. На рівні митної служби це проявляється особливо гостро, оскільки митні органи діють на стику фіскальної, правоохоронної та безпекової функцій, а будь-які коливання в кадровому складі або правовому статусі відображаються на здатності держави протидіяти контрабанді, ухиленню від сплати митних платежів, фінансуванню агресії тощо.

Метою перетворення публічної служби є створення професійних, ефективних, стабільних та авторитетних інституцій, діяльність яких ґрунтувалася б на чітких професійних і етичних нормах [486, с. 55]. Відтак пріоритетом є доктринальне та законодавче визнання митної служби як специфічного різновиду публічної служби з підвищеним рівнем ризиків і відповідальності. Оптимальним рішенням виглядає ухвалення спеціального закону про службу в митних органах, який би кодифікував статус, права, обов'язки, обмеження, соціальні й пенсійні гарантії, підстави та процедури притягнення до юридичної відповідальності саме для цієї категорії публічних службовців. Дискурс щодо внесення таких змін та доповнень до чинного законодавства ведеться науковцями та практиками митної справи вже більше семи років. Він полягає, насамперед в ідеї вилучення з Митного кодексу

України глав 79, 81, 83, оскільки вони містять норми, що не належать до предмета його правового регулювання та дублюють норми спеціального законодавчого акта, яким є Закон «Про державну службу», до того ж мають фрагментарний характер та не утворюють цілісного механізму прийняття на службу в митні органи, її проходження на посадах державної служби та її припинення [585, с. 75].

Паралельно потрібно врахувати перспективу інституціоналізації правоохоронної складової в діяльності митних органів. І тут, окрім вже дослідженого нами в попередніх розділах питання надання митним органам повноважень на здійснення оперативно-розшукової діяльності та досудового розслідування у справах про контрабанду, варто врахувати необхідність розширення оперативних можливостей підрозділів митних органів із забезпечення безпеки діяльності посадових осіб митної служби від протиправних посягань та підвищенню ефективності викриття корупції і випадків залучення таких осіб до протиправної діяльності.

При цьому важливо уникнути спокуси побудувати «корпоративно закриту» митну модель, відірвану від загальних стандартів публічної служби. Гармонізаційний механізм, про який пише Павліченко В.М., передбачає саме узгодження спеціальних режимів із базовими принципами публічної служби, рекомендованими ЄС: політична нейтральність, меритократія, прозорість, підзвітність, повага до прав людини [535]. Це означає, що спеціальний закон про митну службу має не стільки відокремлювати митників від інших службовців, скільки деталізувати ті елементи їхнього статусу, які безпосередньо пов'язані з підвищеним ризиком, участю у забезпеченні національної та економічної безпеки, виконанням завдань у прикордонних регіонах у період воєнного стану.

До кола першочергових завдань у цій площині належить: вилучення або переформулювання суперечливих норм, узгодження положень Митного кодексу з законодавством про публічну службу й соціальний захист, приведення підзаконних актів Державної митної служби України у

відповідність із оновленою законодавчою рамкою. Оптимізація нормативно-правової бази має супроводжуватися розбудовою інституційної архітектури: чітким розподілом функцій між кадровими підрозділами, підрозділами внутрішнього контролю, уповноваженими з антикорупційної діяльності, структурними підрозділами, відповідальними за професійне навчання та соціальний захист персоналу.

Поступовий перехід до концепції стратегічного HR-менеджменту, про який пишуть сучасні дослідники публічної служби, означає необхідність поєднання правових, організаційних та аналітичних інструментів управління персоналом. Для митної служби це передбачає: формування чіткої рамки компетентностей для різних категорій посад; упровадження систематичного планування потреб у персоналі; розроблення індивідуальних траєкторій професійного розвитку; запровадження сучасних інструментів оцінювання результативності й потенціалу; використання HR-аналітики та цифрових платформ для ухвалення кадрових рішень.

2. Реформа кадрової політики з акцентом на запровадження системи управління талантами та інституціоналізацію кадрового резерву передбачає підвищення рівня укомплектованості митної служби кваліфікованими посадовими особами, безперервний професійний розвиток та створення умов для професійного зростання, внутрішньої мобільності та довгострокового утримання посадових осіб із високим потенціалом.

В умовах реформування та модернізації системи підготовки публічних службовців в Україні фахівці пропонують звернути увагу саме на адаптацію та використання підходу управління талантами, який активно використовується у країнах-членах ЄС, сприяючи оптимізації управління системою кадрового забезпечення публічної служби [800, с. 250]. Як нами було показано в окремій статті [918] та доведено на основі аналізу Концепції системи управління талантами в Державній митній службі України, ухваленої у 2024 році [166], цей інструмент є ключовим для формування стійкого корпусу високопрофесійних кадрів.

Управління талантами у публічній службі, на відміну від приватного сектора, не може зводитися до вибіркового «привілеювання» окремих працівників. Його зміст має бути нормативно описаний як комплекс процедур виявлення, оцінювання, розвитку та утримання посадових осіб, які демонструють високий потенціал, лідерські якості, здатність працювати в умовах невизначеності та підвищеного ризику. Ідеться, по суті, про створення прозорого та справедливого механізму кар'єрного зростання, у межах якого службовець розуміє, які компетентності й результати діяльності дають йому можливість претендувати на вищі посади.

Оптимізація кадрового забезпечення полягає не лише у посиленні роботи щодо залучення креативної молоді на вакантні посади [284, с. 9], а й формуванні умов для мотивованого залишення в митній службі пріоритетних фахівців. Важливо, що сама ідея управління талантами вже знайшла відображення у внутрішніх актах Державної митної служби України, проте потребує подальшого нормативного оформлення. На рівні внутрішніх положень доцільно деталізувати: критерії відбору до групи талановитих працівників; процедури їхньої оцінки; зміст індивідуальних планів розвитку; види підтримки (цільові навчальні програми, менторство, участь у пілотних проєктах, стажування в центральному апараті тощо); механізми періодичного перегляду складу цієї групи з урахуванням реальних результатів служби.

Тісно пов'язаний із системою управління талантами інститут кадрового резерву в митних органах, який поки що існує радше на рівні наукової доктрини й внутрішньої практики окремих органів, ніж як законодавчо оформлена система. На відміну від загального для всіх громадян конкурсу на державну службу, кадровий резерв передбачає планове формування групи посадових осіб, які вже перебувають на службі й готові в перспективі обійняти складніші, відповідальніші посади. Розроблення положення про формування кадрового резерву в митних органах було передбачено п.п. 1.3.8 Плану реформування Державної митної служби України на 2024–2030 [622], однак до січня 2026 року не завершено.

Законодавче визнання інституту кадрового резерву в митній службі має подвійне значення. По-перше, воно забезпечує наступність і передбачуваність управлінських процесів, запобігає ситуаціям, коли ключові керівні посади займають особи, які не пройшли внутрішню професійну соціалізацію в митній системі. По-друге, воно зміцнює мотивацію існуючих працівників, оскільки створює реалістичні перспективи кар'єрного зростання, прив'язані до вимірюваних показників.

При цьому варто врахувати, що включення до кадрового резерву не повинно автоматично гарантувати призначення на посаду або давати порівняльну перевагу в конкурсних процедурах. Натомість таке включення має розглядатися як участь у спеціальній програмі підготовки, яка підвищує рівень готовності працівника до заміщення відповідних посад. У межах оптимізації правового регулювання доцільно закріпити, що кадровий резерв може використовуватися для горизонтальних переведень у межах підкатегорій посад із урахуванням митних компетентностей, а також як джерело кандидатур для включення до складу конкурсних комісій, робочих груп, експертних рад.

Суттєвим є й міждисциплінарний вимір запровадження системи управління талантами й кадрового резерву. Їхня ефективність залежить не лише від юридичної форми, а й від готовності організаційної культури митної служби сприймати прозорі правила гри, витримувати конкуренцію всередині колективу, схвалювати кадрові рішення, засновані на професійних якостях, а не на неформальних зв'язках. Тому оптимізація правового регулювання у цій сфері має супроводжуватися цілеспрямованою роботою з формування корпоративної ідентичності митної служби як сучасного, професійного та орієнтованого на результат роботодавця.

3. Особливо чутливий для митної служби пріоритет пов'язаний із оновленням моделей пенсійного й соціального забезпечення посадових осіб митних органів. У попередніх підрозділах нашої роботи вже зазначалося, що

українська модель перебуває в стані тривалої трансформації, яка нерідко відбувається шляхом «точкових» змін, що не утворюють цілісної концепції.

Скасування спеціальних пенсій для державних службовців у 2016 році, зокрема і для працівників митних органів, було зумовлене об'єктивними фінансовими обмеженнями та необхідністю уніфікації законодавства. Водночас це рішення не супроводжувалося створенням альтернативної моделі, яка б ураховувала підвищений ризик та особливий характер служби в митних органах. У результаті виникла ситуація нормативної та соціальної асиметрії: окремі категорії публічних службовців (насамперед судді та прокурори) зберегли елементи спеціальних режимів, тоді як митники були повністю інтегровані в загальну систему без адекватних компенсаторних механізмів.

Судова практика у справах щодо пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів продемонструвала, з одного боку, готовність судів визнавати службу в митниці як частину державної служби, а з іншого – неможливість судовими методами замінити відсутню законодавчу політику. Тимчасове «заповнення прогалін» через судові рішення неминує породжує різну практику застосування, правову невизначеність та відчуття несправедливості серед службовців.

Порівняльно-правовий аналіз моделей пенсійного забезпечення митників у державах-членах ЄС свідчить, що виокремити митну службу з-поміж інших публічних служб можна різними способами. В одних країнах (наприклад, Польща, Словаччина) митники включені до спеціальних режимів разом із поліцейськими та військовослужбовцями; в інших – інтегровані в загальну систему, але отримують додаткові надбавки чи компенсації за ризик. У будь-якому разі базовим є принцип прозорості та актуарної збалансованості: держава чітко усвідомлює вартість спеціальних гарантій і планує бюджетні зобов'язання з урахуванням довгострокового горизонту.

Для України це означає, що питання пенсійних і соціальних гарантій для митників не може розглядатися лише як бюджетна проблема. Воно є

елементом більш загальної конструкції легітимності публічної служби й довіри до держави. Підвищені ризики служби на лінії розмежування, в пунктах пропуску, у період воєнного стану об'єктивно потребують особливих гарантій, зокрема дострокового виходу на пенсію за вислугою років, права на цільові програми медичної реабілітації, психологічної підтримки, перекваліфікації та працевлаштування після звільнення.

Оптимізація правового регулювання в цій сфері має здійснюватися кількома взаємопов'язаними шляхами. По-перше, доцільно розробити концепцію гібридної пенсійної моделі для посадових осіб митних органів, у якій базове забезпечення здійснюється через загальну систему, а додатковий компонент – через спеціальні накопичувальні або професійні програми, можливо, із державною підтримкою чи податковими стимулами. По-друге, необхідно нормативно закріпити «запобіжники» соціальної справедливості: прозорі коефіцієнти за службу в шкідливих чи небезпечних умовах, чіткі вимоги щодо мінімальної тривалості служби «в професії» для отримання певних пільг, недопустимість ситуацій, коли окремі категорії публічних службовців отримують кратно більші пенсії без обґрунтованих об'єктивних підстав. По-третє, важливо привести у відповідність із реальними потребами й можливостями держави систему додаткових соціальних гарантій: медичного страхування, санаторно-курортного лікування, програм профілактики професійних захворювань, забезпечення службовим житлом або довгостроковими житловими програмами. Наявність декларованих, але фактично не реалізованих гарантій завдає не меншої шкоди легітимності системи, ніж їхня повна відсутність. Тому оптимізація правового регулювання передбачає переорієнтацію з кількості задекларованих прав на якість та виконуваність тих зобов'язань, які держава реально здатна виконати.

Особливого значення в митній службі набуває проблематика мотивації. Дослідження мотиваційних чинників у публічному секторі переконливо показують, що вирішальну роль відіграють не лише розмір грошового забезпечення, а стиль керівництва, зміст роботи, справедливість процедур,

можливості професійного розвитку. Звідси випливає, що оптимізація правового регулювання кадрової політики не може обмежуватися лише підвищенням посадових окладів або коригуванням надбавок. Необхідно нормативно закріпити вимоги до управлінської компетентності керівників митних органів, до їхньої відповідальності за формування безпечного, етичного й підтримувального робочого середовища.

4. Наступним пріоритетом оптимізації правового регулювання публічної служби в митних органах є змістовне наповнення курсу на цифровізацію. У стратегічних документах Державної митної служби України йдеться насамперед про автоматизацію митних процедур, розвиток електронного декларування, інтеграцію з європейськими інформаційними системами. Водночас цифровізація має не менш радикально змінити підходи до управління персоналом.

На рівні правового регулювання це означає, що необхідно створити чіткі правила функціонування електронних кадрових систем, ведення електронних особових справ, застосування цифрових інструментів оцінювання компетентностей і результативності, використання HR-аналітики для прогнозування потреб у кадрах, планування ротацій, управління ризиками вигорання. Запровадження таких систем є неможливим без визначення правового статусу персональних даних службовців, гарантій їхнього захисту, правил доступу до інформації та алгоритмів її використання в управлінських рішеннях.

Цифровізація управління персоналом у митних органах має також враховувати особливості служби в умовах воєнного стану: можливість тимчасової зміни місця служби, дистанційних форм виконання окремих функцій, використання електронних засобів комунікації для забезпечення безперервності управління, фіксації фактів службової діяльності. Правове регулювання має забезпечити баланс між гнучкістю організації служби й дотриманням вимог інформаційної безпеки, нерозголошення службової інформації, захисту персональних даних.

Цифрові інструменти, своєю чергою, здатні стати важливим засобом підвищення прозорості й підзвітності митної служби. Електронні конкурси на посади, цифрові платформи для навчання, автоматизовані системи оцінювання дозволяють мінімізувати суб'єктивізм і корупційні ризики, посилити довіру до процедур добору й просування. Усе це потребує належної правової основи, яка б забезпечувала визначеність, стабільність і передбачуваність цифрових практик.

Інституційна спроможність митної служби значною мірою залежить від того, наскільки швидко й ефективно вона зможе інтегрувати цифрові рішення у свою повсякденну діяльність. Тому оптимізація правового регулювання має поєднуватися з інвестиціями в навчання персоналу, розвиток внутрішнього експертного потенціалу з питань цифрової трансформації, створення міждисциплінарних команд, здатних поєднати юридичні, управлінські та ІТ-компетентності.

5. Особливе місце серед пріоритетних напрямів оптимізації посідає антикорупційний та етичний виміри правового регулювання публічної служби в митних органах.

Для вдосконалення чинного законодавства вчені пропонують звернути увагу на стандарти Ради Європи та європейську практику з питань боротьби з корупцією, публічної етики тощо [395, с. 301] та розглядають правила етичної поведінки як інструмент розвитку публічної служби. При цьому умови державної служби і робота з кадрами мають заохочувати етичну поведінку (умови прийняття на роботу, перспективи просування по службі, можливості підвищення кваліфікації, адекватна оплата праці та політика у сфері роботи з кадрами) [384].

Як свідчать емпіричні спостереження і наукові дослідження, саме митна сфера традиційно вважається однією з найбільш уразливих до корупції. Значний обсяг дискреції, контакт із бізнесом і громадянами, доступ до інформації з обмеженим доступом, можливість неформального впливу на

швидкість та результат митного оформлення створюють серйозні ризики зловживань.

У цьому контексті важливо розмежовувати функції кадрових підрозділів і спеціальних уповноважених підрозділів із питань запобігання корупції. Як слушно звертає увагу Гусак І.В., спокуса покласти додаткові контрольні повноваження на кадрові служби не завжди є виваженою: вони не мають ані спеціалізованих інструментів, ані достатнього мандата для проведення глибоких антикорупційних перевірок [138]. Оптимізація правового регулювання тут полягає не в дублюванні повноважень, а в чіткому закріпленні механізмів взаємодії: кадрові служби забезпечують добір, оцінювання та розвиток персоналу, тоді як антикорупційні підрозділи здійснюють профілактику, моніторинг і контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Дослідники акцентують увагу на необхідності оцінювання в державних службовцях не лише знань, а й їхніх індивідуальних психологічних особливостей [93, с. 11] та рекомендують посилити контроль із боку кадрових служб: приймаючи кандидата на посаду державного службовця, кадрова служба повинна поряд із перевіркою даних про освіту, досвіду роботи тощо приділяти увагу з'ясуванню морально-етичних якостей та відсутності звинувачень у корупційних діях у минулому [138, с. 6].

Потребує також подальшого розвитку правове закріплення етичних стандартів публічної служби в митних органах. Йдеться не лише про загальні приписи щодо доброчесності, політичної нейтральності, недопущення конфлікту інтересів, а й про деталізовані, «практичні» кодекси поведінки в типових ситуаціях: взаємодія з митними брокерами, перевізниками, представниками бізнесу; розгляд звернень громадян; поведінка в умовах спроб впливу з боку кримінальних структур. Етичні кодекси мають отримати правовий статус внутрішніх нормативних актів, із якими обов'язково ознайомлюють працівників під підпис, забезпечуючи можливість посилення на їхні положення в дисциплінарних провадженнях.

Антикорупційний вимір оптимізації правового регулювання тісно пов'язаний із питанням професійного та психологічного вигорання. Міжнародні дослідження показують, що перевантаженість, відчуття несправедливості, відсутність перспективи розвитку створюють сприятливий ґрунт для деградації етичних стандартів. Тому, поряд із традиційними «жорсткими» інструментами контролю й відповідальності, необхідно закріпити правові підстави для програм підтримки працівників, доступу до психологічного консультування, гнучкого планування робочого часу, ротації у випадках тривалого перебування в середовищі підвищених корупційних ризиків.

6. Нарешті, жоден із перелічених напрямів оптимізації не матиме практичного значення без запровадження дієвих механізмів моніторингу, оцінювання й корекції політики у сфері публічної служби в митних органах. Стратегічні документи, такі як Національна стратегія доходів до 2030 року, Стратегія інтегрованого управління кордонами, План реформування Державної митної служби України, містять амбітні цілі та завдання, але їхня реалізація часто наштовхується на брак ресурсів, опір інституційних інтересів, дефіцит управлінської волі.

Важливим елементом є й розвиток культури внутрішнього правового моніторингу в самій митній службі. Створення спеціалізованих підрозділів або закріплення функцій правового аудиту в межах уже існуючих структур дозволило б своєчасно виявляти проблеми застосування нормативних актів, готувати пропозиції щодо їхнього вдосконалення, проводити внутрішні консультації з персоналом.

Не варто також недооцінювати значення професійного навчання як інструменту реалізації оптимізованого правового регулювання. Навіть найдосконаліші норми залишатимуться неактивними, якщо службовці не розумітимуть їхнього змісту, цілей і логіки. Тому важливим пріоритетом є інтеграція тематики правового статусу, соціальних гарантій, антикорупційних обмежень, цифрових інструментів управління персоналом у програми

первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації митників. До того ж впровадження стандартів електронного врядування, стандартів управління людськими ресурсами; стандартів доброчесності; стандартів створення єдиного європейського освітнього простору та стандартів безперервної освіти дорослих відносять до основних напрямів гармонізації державної служби з міжнародними стандартами та нормами ЄС [684, с. 72].

Оптимізація правового регулювання вимагає переходу від «разових» реформ до циклу політики, у межах якого кожен нормативно-правовий акт розглядається не як остаточне рішення, а як елемент постійно відкритого процесу. Це означає необхідність законодавчого та підзаконного закріплення: процедур періодичної оцінки ефективності кадрової, соціальної та антикорупційної політики; показників, за якими вимірюється прогрес (стабільність кадрів, рівень задоволеності службовців, скорочення тривалості конкурсних процедур, зменшення кількості спорів із Пенсійним фондом тощо); механізмів залучення до оцінювання незалежних експертів, представників бізнесу й громадянського суспільства.

Суттєву роль у цьому процесі відіграє судова практика, насамперед Верховного Суду. Її аналіз має розглядатися не як формальна частина дисертаційного дослідження, а як інструмент зворотного зв'язку для законодавця та уряду. Кожне стає правове позиціонування суду з питань статусу, гарантій чи відповідальності митників є сигналом щодо наявності колізій або «сліпих зон» у правовому регулюванні. Завдання оптимізації – не допускати, щоб суди постійно змушені були виконувати роль «негласного законодавця».

Важливим елементом є також відхід від суто «каральної» логіки у сфері дисциплінарної відповідальності і перехід до моделі, у якій превентивні, коригувальні та розвивальні заходи переважають над суворим покаранням. Професійні помилки, які не мають корупційної чи умисної складової, повинні розглядатися не лише як підстава для дисциплінарного стягнення, а й як

сигнал до перегляду організації роботи, змісту навчальних програм, супроводу новопризначених працівників.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що пріоритетні напрями оптимізації правового регулювання публічної служби в митних органах України утворюють цілісну систему, в межах якої зміна одного елемента неминуче впливає на інші. Оновлення нормативно-інституційного каркасу без реформування кадрової політики не забезпечить належної якості персоналу; запровадження системи управління талантами й кадрового резерву без модернізації пенсійних та соціальних гарантій не подолає проблему низької привабливості служби; цифровізація без етичних і антикорупційних запобіжників може породити нові ризики зловживань; а розбудова будь-яких інноваційних механізмів без дієвого моніторингу й зворотного зв'язку перетвориться на чергову декларацію.

Саме тому оптимізація правового регулювання публічної служби в митних органах має розглядатися як довгостроковий, багатовимірний процес, який потребує синхронізації законодавчих, інституційних, управлінських та культурних змін.

Висновки до розділу 5

Дослідження, представлене нами у п'ятому розділі, дало підстави встановити, що сьогодні правове регулювання публічної служби в митних органах України перебуває на етапі складної трансформації, яка зумовлена одночасним впливом кількох чинників: євроінтеграційного курсу держави, потреби у зміцненні економічної та митної безпеки, необхідності підвищення доброчесності публічної служби та модернізації кадрової політики. Відтак митна служба вже не може розглядатися лише як один із елементів загальної державної служби. Її правова природа визначається поєднанням фіскальних, регуляторних, правоохоронних і сервісних функцій, що об'єктивно потребує

спеціалізованого, внутрішньо узгодженого та функціонально адаптованого правового регулювання.

Аналіз міжнародних, європейських та національних підходів до правового регулювання публічної служби в митних органах України показує, що ключовою умовою успішної модернізації митної служби є принципова зміна підходів у сприйнятті митника: від суто адміністративного бачення митника як виконавця митних формальностей – до усвідомлення його ролі як носія публічної довіри, гаранта економічної безпеки та партнера бізнесу у чесній торгівлі. Саме тому питання професійної етики, доброчесності, кадрової політики, соціальних гарантій і цифровізації неможливо розглядати ізольовано – вони утворюють єдиний формат правового статусу посадової особи митних органів.

З урахуванням аналізу зарубіжного досвіду впровадження стандартів публічної служби з'ясовано, що сучасні моделі державної служби в Європейському Союзі засновані на поєднанні принципів професіоналізму, політичної нейтральності, доброчесності, відкритості, підзвітності та орієнтації на публічний інтерес. Міжнародні та європейські стандарти професійної етики митних службовців формують для України чітку рамку очікувань, а документи міжнародних інституцій демонструють, що етика в митній сфері розглядається як елемент операційної спроможності митної адміністрації, фактор безпеки ланцюгів постачання та важливий критерій довіри до держави. Оновлена Арушська декларація, Митні прототипи, Модельний кодекс етики та поведінки ВМО, рамкові стандарти SAFE задають цілісну модель митної доброчесності: від лідерства керівництва й прозорих процедур до управління персоналом, співпраці з бізнесом і розвитку культури нульової толерантності до корупції.

Не зважаючи на приналежність до однієї з моделей публічної служби в ЄС (континентальної, англосаксонської, кар'єрної, посадової чи заснованої на їх поєднанні) її ефективність залежить, насамперед, від якості її правового наповнення, прозорості кадрових процедур, системності професійного

розвитку та реальності соціальних гарантій. Важливим фактором є та обставина, що в більшості європейських держав служба в митній сфері має особливий характер, а правовий статус митника визначається не лише загальним законодавством про державну службу, а й спеціальними нормами, які враховують підвищені ризики, специфіку повноважень, відповідальність і вимоги до професійної етики. Існуюча в Європі практика кодексів етики митних та податкових адміністрацій підтверджує, що етичні стандарти працюють тоді, коли вони деталізовані, забезпечені дисциплінарними механізмами, інтегровані в кадрові рішення та постійні програми навчання.

Вивчення міжнародних та європейських норм професійної етики митних службовців показало, що сучасне правове розуміння доброчесності в митній сфері певним чином вийшло за межі загальних декларацій про чесність і неупередженість. У міжнародних документах ООН, ОЕСР, Ради Європи, а особливо у стандартах Всесвітньої митної організації, етика митної служби розглядається як складова інституційної спроможності митної адміністрації, передумова довіри з боку суспільства і бізнесу, а також елемент безпеки міжнародної торгівлі. Оновлена Арушська декларація, Модельний кодекс етики та поведінки ВМО, документи SAFE та інші акти сформували комплексний підхід, відповідно до якого доброчесність забезпечується через поєднання нормативних, кадрових, організаційних, дисциплінарних, цифрових і комунікативних механізмів. Таким чином, роль корпоративної етики митного службовця має розглядатись не як сприятливий моральний фактор, а як один із базових елементів його правового статусу.

Запровадження в Україні таких новітніх інструментів, як психофізіологічне опитування з використанням поліграфа, перевірка доброчесності та моніторинг способу життя, свідчить про прагнення держави наблизити митну етичну систему до міжнародних стандартів. Проте вона залишається досить фрагментарною, не забезпеченою гідним соціальним пакетом з гарантіями, медичним та житловим забезпеченням, захистом та конкурентною заробітною платою. До того ж ефективність цих інструментів

обмежується через відсутність законодавчо визначених критеріїв доброчесності, недостатню окресленість процедур, ризик вибіркового застосування, а також нечіткість правових наслідків виявлених порушень. З одного боку, така система намагається інтегрувати загальні європейські стандарти – через конкурсний добір, запровадження рамок компетентностей, оновлення підходів до оцінювання й навчання, створення внутрішніх концепцій управління талантами. З іншого – зберігає ознаки нормативної і кадрової нестабільності: відсутність спеціального закону про службу в митних органах, колізії між загальним та спеціальним законодавством, суперечливу судову практику щодо пенсійних прав, недостатню визначеність статусу митників, які фактично виконують правоохоронні функції без належних гарантій.

Національне антикорупційне законодавство окреслює лише загальну рамку доброчесності, тоді як специфічні обставини, характерні саме для митної служби, не завжди отримують належне нормативне врегулювання. У зв'язку з цим відомчі акти митної служби, зокрема кодекс та правила етичної поведінки, мають стати дієвим інструментом регулювання типових ризикових ситуацій по взаємодії з бізнес-структурами, використанню службової інформації, конфлікту інтересів та репутаційними стандартами позаслужбової поведінки.

Через аналіз превентивних та заохочувальних заходів як факторів дієвої боротьби з корупцією в митних органах підтримано думку, що вплив на соціальне забезпечення зменшує корупційні ризики, проте соціальна безпека сама по собі не здатна повністю подолати корупцію. Ефективна антикорупційна політика в митній сфері України вимагає переходу до багатовимірної моделі управління доброчесністю, в якій поєднуються правові, поведінкові, етичні та організаційні інструменти.

Відсутність чітко визначених критеріїв доброчесності, належної методології оцінки та механізмів взаємодії між митними та антикорупційними органами створює передумови для правової невизначеності та можливого

зниження ефективності антикорупційних заходів. Встановлено, що доброчесність у правовому статусі посадової особи митного органу не може зводитися виключно до формальної відповідності майновому стану чи відсутності дисциплінарних проступків. Вона має розглядатися як інтегральна характеристика службової поведінки, яка включає в себе пріоритет публічного інтересу, неупередженість, лояльність до держави й закону, відмову від використання посади в приватних інтересах, здатність діяти в умовах тиску, конфлікту інтересів і підвищених корупційних ризиків. Саме тому правове забезпечення доброчесності в митних органах повинно охоплювати не лише інструменти перевірки, а й механізми формування відповідної професійної культури – через навчання, кадрову політику, етичне лідерство, справедливую систему мотивації та внутрішню організаційну підтримку.

Впровадження психофізіологічного опитування виконує індикативну функцію формування профілю доброчесності, хоча юридична сила результатів обмежена. На основі аналізу міжнародного досвіду та чинного національного законодавства запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання, зокрема внесення доповнень до статей 570, 571-1, 572 та 572-2, що стосуються прав особи, що піддається поліграфічному опитуванню, процедури опитування та його результатів, використання результатів психофізичного опитування, їх зберігання та знищення, періодичності перевірки доброчесності, використання результатів такої перевірки та строків їх зберігання, а також гарантування презумпції доброчесності до ухвалення остаточного рішення та можливості оскарження результатів перевірки доброчесності в адміністративному та судовому порядку.

Аналіз антикорупційної політики митної служби України засвідчив, що її сучасний розвиток характеризується переходом від переважно декларативного підходу до моделі, орієнтованої на превенцію, моніторинг ризиків і кадровий контроль.

Доведено також, що оптимізація правового регулювання публічної служби в митних органах неможлива без модернізації кадрової політики.

Впровадження компетентнісного підходу, розвиток системи управління талантами, формування кадрового резерву, безперервне професійне навчання, оцінювання за результатами діяльності, розвиток внутрішньої мобільності та прозорих кар'єрних траєкторій мають стати не факультативними управлінськими практиками, а нормативно забезпеченими елементами публічної служби в митних органах. Європейська рамка митних компетенцій та напрацювання, здійснені в Україні за підтримки міжнародних проєктів, створюють для цього належну методичну основу, однак потребують глибшої інституціоналізації у вітчизняному митному законодавстві й внутрішніх актах Держмитслужби.

Базовими засадами сучасної HR-стратегії Держмитслужби є оновлення підходів до проходження служби в митних органах та людиноцентрична філософія управління людським капіталом, який стає головною цінністю, а її місія – формувати доброчесну, професійну та інноваційну митну службу.

До пріоритетних напрямів оптимізації публічної служби в митних органах віднесено: оновлення нормативно-правового регулювання служби в митних органах; реформу кадрової політики; удосконалення правового регулювання соціальних і пенсійних гарантій; цифровізацію управління персоналом і посилення інституційної спроможності митної служби; модернізацію антикорупційних та етичних механізмів; а також запровадження дієвих процедур моніторингу, оцінювання та корекції кадрової й соціальної політики митної служби.

Одним із основних завдань визначено доктринальне та законодавче визнання митної служби як специфічного різновиду публічної служби з підвищеним рівнем ризиків і відповідальності. Як оптимальний варіант запропоновано ухвалення спеціального закону про службу в митних органах, який би кодифікував статус, права, обов'язки, обмеження, соціальні й пенсійні гарантії, підстави та процедури притягнення до юридичної відповідальності саме для цієї категорії публічних службовців, та внесенні змін щодо інституціоналізації правоохоронної складової в діяльності митних органів.

Реформа кадрової політики з акцентом на запровадження системи управління талантами дозволить підвищити рівень укомплектованості митної служби кваліфікованими посадовими особами, забезпечить безперервний професійний розвиток та створення умов для професійного зростання, внутрішньої мобільності та довгострокового утримання посадових осіб із високим потенціалом. Доцільним кроком може стати створення системи кадрового резерву, яка вже успішно функціонує у багатьох європейських країнах шляхом запровадження механізму формування реєстру перспективних посадових осіб митних органів, які після відповідного навчання та стажування можуть бути призначені на вищі посади без проходження конкурсу.

Особливої актуальності набуває потреба в зміні підходів до соціального і пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів. Дослідження підтвердило, що скасування спеціальних пенсій без запровадження належних компенсаторних механізмів створило стан нормативної й соціальної асиметрії, за якого обсяг службових обов'язків, ризиків і обмежень не відповідає рівню гарантій. Відтак питання соціального й пенсійного захисту митників має розглядатися не як другорядна фінансова проблема, а як елемент загальної моделі мотивації та стабільності служби. Подальше вдосконалення в цій сфері доцільно пов'язувати з пошуком гібридної моделі гарантій, що поєднувала б загальні страхові механізми з додатковими формами професійного захисту, що відповідають характеру служби, рівню ризиків та тривалості виконання відповідних функцій.

Установлено, що цифровізація має розглядатися не лише як інструмент модернізації митного контролю, а і як окремий напрям оптимізації правового регулювання публічної служби в митних органах. Цифрові інструменти здатні стати важливим засобом підвищення прозорості й підзвітності митної служби, а електронні конкурси на посади, цифрові платформи для навчання, автоматизовані системи оцінювання дозволяють мінімізувати суб'єктивізм і корупційні ризики, посилити довіру до процедур добору й просування. Ідеться про створення електронних кадрових систем, цифрових інструментів

оцінювання компетентностей і результативності, електронних особових справ, HR-аналітики, платформ для безперервного навчання та внутрішньої комунікації. Водночас акцентовано увагу, що така цифровізація можлива лише за умови належного врегулювання питань захисту персональних даних, доступу до службової інформації, безпеки цифрових рішень, процедур використання відповідних відомостей у кадрових і дисциплінарних процесах.

Узагальнення матеріалу цього розділу дає підстави для висновку, що оптимізація правового регулювання публічної служби в митних органах України повинна здійснюватися як комплексний і довгостроковий процес. Її зміст не може бути зведений до окремих змін у Митному кодексі України чи до прийняття нових підзаконних актів. Йдеться про послідовне формування нової моделі служби, в якій правовий статус митника, кадрова політика, етична інфраструктура, антикорупційні механізми, цифрові інструменти управління персоналом та система соціальних гарантій становлять єдину, внутрішньо узгоджену конструкцію. Лише за такої умови митна служба зможе функціонувати як сучасний публічно-правовий інститут європейського типу, здатний забезпечувати не лише адміністрування митних процедур, а й реалізацію стратегічних завдань держави у сфері безпеки, правопорядку, фінансової стабільності та європейської інтеграції.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено комплексне теоретико-правове дослідження публічної служби в митних органах України, що дало змогу визначити її правову природу, розкрити особливості становлення та розвитку, з'ясувати зміст і структуру адміністративно-правового регулювання, охарактеризувати правовий статус посадових осіб митних органів, виявити сучасні проблеми кадрового, організаційного, дисциплінарного, соціального та антикорупційного забезпечення, а також сформулювати пропозиції, спрямовані на вдосконалення національного законодавства і практики функціонування митної служби в умовах євроінтеграції, цифровізації та воєнного стану. Узагальнення результатів проведеного дослідження дає підстави сформулювати такі основні висновки.

1. На підставі теоретико-правового аналізу встановлено, що публічна служба в митних органах України є самостійним різновидом публічної служби спеціалізованого характеру, який поєднує загальні засади державної служби із спеціальними елементами, зумовленими функціональним призначенням митних органів. Її правова природа визначається тим, що вона забезпечує реалізацію митної політики держави, охорону митних інтересів, захист економічної безпеки, здійснення контрольної, сервісної, правоохоронної та міжнародно-коопераційної діяльності. Саме сукупність цих ознак відрізняє службу в митних органах від інших видів державної служби та зумовлює необхідність її спеціального правового регулювання.

2. З'ясовано, що становлення публічної служби в митних органах України після проголошення незалежності відбувалося поетапно та перебувало у прямій залежності від загального процесу розбудови державного апарату, розвитку митного законодавства та інституційного оформлення митної системи. Початковий період характеризувався одночасним формуванням організаційної структури митних органів, розширенням мережі пунктів пропуску, швидким збільшенням чисельності персоналу та

нормативним закріпленням базових вимог до проходження служби. Водночас відсутність системного кадрового планування на ранньому етапі функціонування митної служби зумовила низку тривалих проблем, пов'язаних із якістю добору, професійною підготовкою та стабільністю кадрового складу.

3. Доведено, що еволюція правового регулювання публічної служби в митних органах України відображає поступовий перехід від фрагментарного нормативного закріплення окремих питань проходження служби до формування більш складної системи спеціального правового регулювання. Митні кодекси 1991, 2002 та 2012 років послідовно розширювали зміст правового статусу посадових осіб митних органів, конкретизували умови вступу на службу, проходження служби, присвоєння звань, дисциплінарної відповідальності, соціального та пенсійного забезпечення, а також закріплювали спеціальні антикорупційні обмеження. Водночас чинна модель регулювання і далі залишається багаторівневою та несистемною, оскільки поєднує норми митного законодавства, законодавства про державну службу, антикорупційного законодавства та значного масиву підзаконних актів.

4. Обґрунтовано, що правовий статус посадових осіб митних органів має спеціальний адміністративно-правовий характер. Його зміст охоплює не лише традиційні елементи статусу державного службовця, а й підвищені вимоги до ділових, моральних, освітніх та професійних якостей особи, спеціальний порядок вступу на службу, наявність спеціальних звань, розширений обсяг обмежень і заборон, особливі умови дисциплінарної відповідальності. Сформовано авторські визначення: посадова особа митного органу – це особа, яка на постійній або тимчасовій основі обіймає посаду в системі митних органів України, наділена державою правом виконання функцій держави: управлінських, контрольних, дозвільних та розпорядчих у межах компетенції, має публічно-правовий статус, спеціальні службові повноваження і несе підвищену юридичну відповідальність за їх реалізацію; правовий статус посадової особи митного органу є комплексною категорією, юридично закріпленим та гарантованим комплексом прав, обов'язків, відповідальності й

дозволеної поведінки, який визначає її місце в системі публічної служби, функціональне призначення та характер взаємодії з іншими суб'єктами правовідносин у межах здійснення митної справи.

5. Встановлено, що однією з визначальних умов ефективності публічної служби в митних органах є належний рівень кадрового забезпечення. Нормативно-правові вимоги до осіб, які претендують на службу в митних органах, істотно виходять за межі формальних освітньо-кваліфікаційних характеристик, охоплюючи також ціннісну, поведінкову та безпекову компоненти, що в перспективі посилить кадрову стійкість митної системи, підвищить довіру до неї з боку громадян та міжнародних партнерів. У ході дослідження доведено, що кадрова політика у цій сфері має спиратися не лише на формальні критерії освіти, стажу чи досвіду роботи, а й на оцінювання професійної придатності, морально-етичних якостей, доброчесності, психологічної стійкості та спроможності діяти в умовах підвищеного ризику. У зв'язку з цим обґрунтовано необхідність удосконалення процедур добору на службу, зокрема шляхом використання профілів посад, компетентнісного підходу та сучасних механізмів оцінювання кандидатів.

З'ясовано, що важливим етапом розвитку кадрового забезпечення митної служби стало створення відомчої системи професійної підготовки та спеціалізованої митної освіти. Її функціонування забезпечило не лише підготовку фахівців для митних органів, а й формування окремого науково-освітнього середовища у сфері митної справи. Водночас подальша втрата внутрівідомчого характеру спеціалізованої митної освіти негативно позначилася на цілісності системи кадрового відтворення, зменшила можливості для безперервної професійної підготовки та ускладнила формування єдиних стандартів службової культури у митних органах. У зв'язку з цим обґрунтовано потребу посилення відомчої складової професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб митних органів. Для підвищення гнучкості управління персоналом запропоновано розробити спеціальні механізми кадрового управління в

митних органах для кризових ситуацій, які б дозволили зберегти баланс між спрощенням призначень та мінімальними вимогами до професійної компетентності, а також мінімізувати обсяг винятків із загальної конкурсної процедури.

6. Доведено, що інституційна нестабільність митної системи справила вкрай негативний вплив на розвиток публічної служби в митних органах України. Особливо деструктивними виявилися реорганізації, пов'язані з інтеграцією митного та податкового напрямів у межах Міністерства доходів і зборів України та Державної фіскальної служби України. Такі перетворення призвели до послаблення функціональної відокремленості митної служби, зниження рівня спеціалізації, втрати кадрового потенціалу, деформації організаційної структури та розмивання ідентичності митної служби як окремого інституту державного управління. Проведений аналіз підтверджує, що стабільне функціонування публічної служби в митних органах можливе лише за умови інституційної самостійності митної служби.

7. Сучасне правове регулювання публічної служби в митних органах базується на положеннях Митного кодексу України та Закону України «Про державну службу»; водночас нові інструменти (контракт, ротація, атестація) потребують ефективного підзаконного врегулювання (типових форм, порядків, механізмів оскарження). Засвідчено, що недостатня деталізація процедур викликає ризики надмірної дискреції керівництва, знижує передбачуваність і суперечить принципу правової визначеності. Запровадження контрактної моделі, обмеження стабільності зайнятості та акцент на вертикальному управлінні стали відповіддю на безпекові виклики, але водночас спричинили звуження гарантій прав службовців, звели обмеження на міжвідомчу мобільність і відсутність прозорих KPI, що знижує мотивацію персоналу.

Констатовано, що публічне управління у сфері митної служби вимагає балансування між гнучкістю надзвичайного регулювання та дотриманням верховенства права, включно з процедурними стандартами. Для вирішення

цих питань запропоновано приведення процедур оцінювання персоналу до стандартів ЄС, інституціоналізацію системи компетентнісного управління, а також ухвалення окремого Закону «Про митну службу», який закріпить спеціальний статус митників, їхню правову захищеність, порядок ротації та етичні стандарти, включаючи особливості служби в умовах надзвичайного чи воєнного стану.

8. Установлено, що дисциплінарна відповідальність у системі публічної служби в митних органах є не допоміжним, а системоутворюючим елементом забезпечення належного проходження служби. Дисциплінарний статут митної служби України, попри подальшу втрату чинності, свого часу виконував важливу регулятивну функцію, оскільки деталізував підстави дисциплінарної відповідальності, визначав види дисциплінарних стягнень і забезпечував більшу правову визначеність у питаннях службової дисципліни. Це дає підстави стверджувати, що сучасне правове регулювання дисциплінарної відповідальності митників потребує подальшого вдосконалення, у тому числі з урахуванням нових умов проходження служби, контрактної форми, ротації кадрів та посилення антикорупційних механізмів. Визначено необхідність удосконалення механізмів правового регулювання для досягнення ефективності у діяльності митних органів, забезпечення їх кадрової стабільності та підвищення відповідальності державних службовців.

Окрім загальних підстав для припинення державної служби, посадові особи митних органів можуть бути звільнені за низкою додаткових обставин та юридичних фактів. Через опрацювання масиву судових рішень у справах про поновлення на роботі виявлено ряд правових колізій та прогалин, які можуть виникати під час застосування норм законодавства щодо припинення публічної служби посадовим особам митних органів.

9. Доведено, що етична складова публічної служби в митних органах повинна розглядатися як один із ключових критеріїв її ефективності. Специфіка митної служби, пов'язана з високим рівнем дискреції, постійним контактом із суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності, ризиками

корупційного тиску та необхідністю оперативного прийняття рішень, потребує підвищених стандартів службової доброчесності, лояльності до публічного інтересу, неупередженості, стриманості та службової культури. У зв'язку з цим обґрунтовано необхідність подальшого розвитку правового закріплення етичних стандартів публічної служби в митних органах, у тому числі через конкретизацію вимог до поведінки посадових осіб та формування механізмів контролю за їх дотриманням.

10. Через аналіз превентивних та заохочувальних заходів як факторів дієвої боротьби з корупцією в митних органах підтримано думку, що вплив на соціальне забезпечення зменшує корупційні ризики, проте соціальна безпека сама по собі не здатна повністю подолати корупцію. Ефективна антикорупційна політика в митній сфері України вимагає переходу до багатовимірної моделі управління доброчесністю, в якій поєднуються правові, поведінкові, етичні та організаційні інструменти. Виявлено, що сучасний етап розвитку публічної служби в митних органах характеризується активним впровадженням нових антикорупційних інструментів, серед яких особливе значення мають перевірка на доброчесність, моніторинг способу життя, психофізіологічне опитування, декларація доброчесності, спеціальні обмеження щодо конфлікту інтересів та інші превентивні механізми. Водночас доведено, що ефективність таких заходів не може забезпечуватися виключно посиленням контролю. Їх результативність прямо залежить від збалансованості системи гарантій проходження служби, належного рівня соціального, медичного, житлового і матеріального забезпечення, а також від формування конкурентних і справедливих умов оплати праці. Аналіз антикорупційної політики митної служби України засвідчив, що її сучасний розвиток характеризується переходом від переважно декларативного підходу до моделі, орієнтованої на превенцію, моніторинг ризиків і кадровий контроль.

З'ясовано, що контрактна форма проходження публічної служби в митних органах, запроваджена фактично як універсальна модель кадрової організації,

має суперечливий характер. З одного боку, вона розширює можливості оперативного кадрового реагування, ротації та оновлення персоналу; з іншого боку, її суцільне застосування до всього особового складу митних органів породжує ризики нестабільності службових правовідносин, послаблення гарантій професійної незалежності, залежності службовця від дискреційних кадрових рішень, а також відходу від загальних засад державної служби. У зв'язку з цим обґрунтовано висновок про потребу перегляду чинної моделі контрактної служби в митних органах з метою встановлення більш збалансованого співвідношення між гнучкістю кадрового управління та стабільністю проходження служби. Сформовано рекомендації щодо вдосконалення меж та строків дії контрактного регулювання, врегулювання можливості переведення посадових осіб митних органів без розірвання чинного контракту, пролонгації контрактів у випадках змін штатного розпису, запровадження механізмів внутрішньої апеляції та адміністративного оскарження рішень про переміщення, звільнення чи не продовження контракту, а також проведенню аудиту наслідків контрактної моделі для професійного ядра митної служби.

12. Установлено, що адміністративно-правове регулювання відбору та прийняття на публічну службу в митних органах України потребує подальшого розвитку з урахуванням сучасних міжнародних стандартів управління людськими ресурсами. Одним із перспективних напрямів такого розвитку названо нормативне впровадження профілів посад, митних компетентностей, стандартизованих критеріїв оцінювання результативності, а також поєднання кваліфікаційних, психологічних, етичних і безпекових параметрів оцінювання кандидатів та службовців. Такий підхід дасть можливість перейти від формального заміщення посад до цілісного управління професійним потенціалом митної служби.

13. З'ясовано, що подальше вдосконалення публічної служби в митних органах України має здійснюватися з урахуванням євроінтеграційного напрямку розвитку держави. Імплементация міжнародних і європейських

стандартів повинна охоплювати не лише процедурні аспекти митного адміністрування, а й стандарти професійної етики, доброчесності, кадрового менеджменту, професійної підготовки, оцінювання результативності, запобігання корупції та внутрішнього контролю. Водночас реєстрація таких стандартів має відбуватися з урахуванням національної специфіки митної системи України та недопущення механічного перенесення зарубіжних моделей без належного наукового й нормативного адаптування.

14. Встановлено, що в умовах воєнного стану публічна служба в митних органах набула додаткового безпекового та гуманітарного виміру. Воєнні дії, переміщення гуманітарної допомоги, потреба в оперативному митному оформленні критично важливих товарів, підвищені ризики зловживань та необхідність координації з національними й міжнародними партнерами істотно трансформували зміст службової діяльності посадових осіб митних органів. У цей період відбулись суттєві зміни як в організаційній структурі митних органів, так і в правовому статусі їх посадових осіб; скасування конкурсного відбору дозволило забезпечити безперервність функціонування митних органів, але породило певні ризики. Вказане обумовлює потребу в оновленні нормативних підходів до проходження служби, посиленні адаптивності кадрової політики, удосконаленні механізмів професійної підготовки та забезпеченні підвищеної правової визначеності в особливих умовах функціонування митної системи.

15. Обґрунтовано, що правове забезпечення соціальних гарантій посадових осіб митних органів повинно розглядатися як складова інституційної спроможності митної служби, а не лише як елемент матеріального стимулювання. Особливий режим служби, пов'язаний із безпековими ризиками, антикорупційними обмеженнями, підвищеними дисциплінарними вимогами, необхідністю постійної професійної готовності та можливими втручаннями в особисту сферу у зв'язку із заходами контролю доброчесності, зумовлює необхідність належного законодавчого забезпечення оплати праці, медичного, житлового, пенсійного та страхового забезпечення.

Лише за такої умови можна забезпечити реальний баланс між обсягом службових обов'язків і правовими гарантіями посадових осіб митних органів.

16. Доведено, що сучасна модель правового регулювання публічної служби в митних органах України потребує системного оновлення. Його основними напрямками мають стати: забезпечення стабільності інституційного статусу митної служби; удосконалення адміністративно-правового регулювання вступу, проходження та припинення служби; перегляд моделі суцільної контрактної служби; розвиток компетентнісного підходу та профілів посад; посилення дисциплінарних і етичних механізмів; удосконалення системи антикорупційних запобіжників; зміцнення спеціалізованої професійної підготовки; а також узгодження національного регулювання з міжнародними стандартами митного адміністрування. Саме комплексна реалізація цих напрямів здатна забезпечити належний рівень професіоналізації, доброчесності, стабільності та результативності публічної служби в митних органах України.

Отже, у дисертації вирішено важливу наукову проблему, що полягає у комплексному теоретико-правовому осмисленні публічної служби в митних органах України та виробленні концептуальних і прикладних засад удосконалення її правового регулювання. Сформульовані в роботі положення, висновки та пропозиції можуть слугувати основою для подальшого розвитку науки адміністративного права, модернізації законодавства у сфері публічної служби та митної справи, а також підвищення ефективності функціонування митних органів України в умовах сучасних внутрішніх і зовнішніх викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Актуальні завдання створення нового законодавства про державну службу в Україні. *Юридичний журнал*. 2005. № 8. С. 8–12.
2. Авер'янов В. Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики. Київ: Факт, 2003. 384 с.
3. Авер'янов В. Б., Андрійко О. Ф., Полухович В. І., Хорощак Н. В. Академічні дослідження проблем державного управління та адміністративного права: результати і перспективи. *Юридичний журнал*. 2004. № 1 5 (23). С. 52–56.
4. Авер'янов В. Б., Дерезь В. А. Пухтецька А. А. Концептуальні засади реформування органів виконавчої влади України з урахуванням європейських принципів та стандартів належного урядування («good governance»). *Форум права*. 2006. № 2. С. 4–12. URL: <http://nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 14.04.2025).
5. Авер'янов В., Андрійко О. Актуальні завдання створення нового законодавства про державну службу в Україні. *Юридичний журнал*. 2005. № 8 (38). С. 53–55.
6. Адміністративне право України: підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дяченко та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.
7. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. / ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Вид-о «Юридична думка», 2004. Т. 1: Загальна частина. 584 с.
8. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник: у 2 т. / редкол. В. Б. Авер'янов (голова) та ін. Київ: Юридична думка, 2004. Т. 1. 584 с.
9. Адміністративне право України: підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дяченко та ін. / за ред. Ю. П. Битяка. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

10. Адміністративне право: підручник / Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), В. М. Гаращук, В. В. Богущкий та ін.; за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. Харків: Право, 2010. 624 с.
11. Академічний тлумачний словник української мови (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/kadry> (дата звернення: 17.03.2025)
12. Акімов О. Правові аспекти ротації кадрів на державній службі в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2014. Вип. 3. С. 213–225.
13. Актуальні питання теорії та практики митної справи: монографія / за заг. ред. І. Г. Бережнюка. Хмельницький: ПП Мельник А. А., 2013. 428 с. (Митна справа в Україні. Т. 21).
14. Андрєєв А. В. Проблеми правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 417 с.
15. Андрєєва О. Становлення концепції електронного врядування в інформаційному суспільстві та публічному управлінні. *Аспекти публічного управління*. Том 11. № 4. 2023. С. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.15421/152346>
16. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади / Ін-т держави і права імені В. М. Корецького НАН України. Київ: Наук. думка, 2004. 304 с.
17. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 1999. 38 с.
18. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 1999. 378 с.
19. Андрійко О. Ф. Реформа системи державного управління в Україні та її правове забезпечення: історія і сучасність. *Правова держава*. 2024. Вип. 35. С. 458–466. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001517869> (дата звернення: 17.03.2025).

20. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2003. 195 с.
21. Андрушко А. В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. *Держава і право*. 2008. Вип. 41. С. 380–385.
22. Аніщенко Т. С. Право публічної служби у системі адміністративного права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2015. 226 с.
23. Антикорупційна програма державної митної служби України на 2023–2025 роки: наказ Державної митної служби України від 31.05.2023 р. № 236. URL: <https://customs.gov.ua/antikoruptionsiina-programa> (дата звернення: 27.02.2025).
24. Аргунова А. М. Правове регулювання трудових відносин посадових осіб органів доходів і зборів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 200 с.
25. Армаш Н. О. Адміністративно-правовий статус керівників органів виконавчої влади: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ. 2005. 200 с.
26. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпропетровськ, 2010. 20 с
27. Артеменко О. В. Організаційно-правові засади проходження державної служби працівниками ДПС України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2004. 232 с.
28. Арутюнян В. Сучасні тенденції використання ІТ у публічному управлінні. *Аспекти публічного управління*. Том 12. № 1. 2024. С. 49–56. DOI: <https://doi.org/10.15421/152407>
29. Архірейська Н. В. Планування кадрового потенціалу митних органів України: проблеми сьогодення. *Бізнесінформ*. 2012. № 12. С. 14–17.
30. Атабегов М. І. Інституційні засади нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні в системі джерел державного

управління. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2023. Вип. 33. С. 42–46. DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.33.7>

31. Бабенко В. О. Особливості звільнення державних службовців. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 362–367.

32. Бабкова Т. В. Поняття та види соціальних прав і свобод людини і громадянина. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2013. № 8. С. 137–144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2013_8_21 (дата звернення: 16.07.2025).

33. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручник. Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 480 с.

34. Бандурка О. О. Управління державною податковою службою в Україні: (організаційно-правові аспекти): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2007. 499 с.

35. Барегамян С. Х., Брлджи К. В. Теоретико-правові засади формування кадрової політики у сфері державної служби в контексті євроінтеграції України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: «Право»*. 2018. Вип. 16. С. 8–14.

36. Безрук Т. С. Антикорупційні обмеження: використання службових повноважень чи службового становища. *Держслужбовець*. 2015. № 6. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8781.html> (дата звернення: 02.10.2024).

37. Безрутченко В. С. Історичний шлях виникнення корупції, різноманітність поглядів на проблему визначення дефініції цього явища. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2008. Вип. 18. С. 279–286.

38. Безусий В. В. Особливості державних службовців серед інших об'єктів соціального захисту. *Публічне право: наук.-практ. юрид. журнал*. 2012. № 4. С. 211–217.

39. Бережнюк І. Г. Митне регулювання України: національні та міжнародні аспекти: монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2009. 543 с.

40. Бережнюк І. Г. Першочергові кроки щодо відновлення ефективної митної служби. *Український правовий вимір: пошук відповідей на глобальні міжнародні виклики*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 27.05. 2022 р.). Дніпро: Ун-т митної справи та фінансів, 2022. С. 94–95.

41. Бережнюк І. Г. Порівняльний аналіз систем управління митною справою в Україні та Німеччині. *Вісник Академії митної служби України*. 1999. № 3. С. 42–45.

42. Бережнюк І. Г. Розвиток системи митного регулювання України в умовах розширення міжнародного співробітництва: дис. ... д-ра економ. наук: 08.00.02. Київ, 2010. 449 с.

43. Бережнюк І. Г. Розвиток системи митного регулювання України в умовах розширення міжнародного співробітництва: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.02. Київ, 2010. 32 с.

44. Берлач Н. А. Перспективи розвитку позитивної юридичної відповідальності в демократичному суспільстві. *Форум права*. 2012. № 1. С. 77–81. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP> (дата звернення: 10.06.2025).

45. Бернацька Н. Система гарантій правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні. *Публічне право*. № 1 (29). 2018. С. 151–157.

46. Бернацька Н. І. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 426 с.

47. Белоусова Є. В. Механізми формування та реалізації кадрового потенціалу державної служби: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Харків, 2021. 157 с.

48. Битяк Ю. П. Адміністративне право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 422 с.

49. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.
50. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2006. 40 с.
51. Битяк Ю. П. Напрями розвитку системи державного управління та її правове забезпечення. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 4. С. 10–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2014_4_4 (дата звернення: 14.03.2025).
52. Битяк Ю. П. Проблеми нормативно-правового регулювання оцінки діяльності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Вісник Академії правових наук України: зб. наук. праць*. Харків: Право, 2005. № 4. С. 116–123.
53. Біла Л. Р. Державна посада: проблеми визначення та правового регулювання. *Часопис адміністративістики*. 2007. № 1. С. 14–19.
54. Біла Л. Р. Правовий статус державної посади: поняття і структура. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2007. № 4. С. 216–219.
55. Біла Л. Р. Службова кар'єра: теоретико-правові питання. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. Одеса: Юрид. літ., 2006. Т. 5. С. 143–151.
56. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба України. Загальна частина: навч. посібник. 2020. 511 с.
57. Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба як адміністративно-правова категорія. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. 2009. С. 142–154.
58. Білинська М. М. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій / авт. кол.: М. М. Білинська, О. Л. Євмешкіна, І. Г. Сурай. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.
59. Білюк А. В. Управлінські засади формування професійної культури державних службовців. *Актуальні проблеми у сфері публічного*

управління. 2023. Вип. 33. С. 151–155. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.33.28>

60. Боголепова А. В. Сутність, основні принципи, форми та функції антикорупційної політики держави. *Державне будівництво*. 2024. № 1 (35). С. 335–343. DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2024-1-25>

61. Богословська Ж. М. Поняття конституційного права людини і громадянина на соціальний захист та його забезпечення в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2009. № 1. С. 46–64.

62. Божко Д. В., Россіхін В. В., Россіхіна Г. В., Надобко С. В. Етимологічні виміри становлення інституту публічної служби в Україні: історіографічний аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2024. № 1. URL: <https://doi.org/10.32782/apdp.v101.2024.4.1.2> (дата звернення: 10.07.2025).

63. Бойківська Г., Лучко Д., Ріпка Р. Професійний розвиток людського капіталу митної служби. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2024. № 3. С. 36–40. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-5> (дата звернення: 18.09.2025).

64. Болотіна Н. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. 2000. № 4. С. 37–39.

65. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. Київ: Знання, 2005. 381 с.

66. Борисенко О. П., Краєвий А. О. Управління персоналом митних органів України на засадах методології контролінгу. *Кадрова політика та державна служба*. 2021. С. 234–241. DOI: 10.52363/2414-5866-2021-1-28

67. Бородін І. Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. *Право України*. 2006. № 12. С. 93–97.

68. Боршуляк І. І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. Київ, 2016. 260 с.

69. Ботвінов Р. Г. Розвиток публічної служби особливого призначення в Україні: автореф. дис. ... д-ра наук з держ упр.: 25.00.03. Дніпро, 2018. 37 с.
70. Бронштін А. Реформування трудового законодавства у країнах – кандидатах на вступ до ЄС: досягнення та виклики / пер. з англ.; ред. Н. І. Зарько, С. П. Савчук. Женева, 2003. 42с.
71. Бугайчук К. Л. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 125–131. DOI: 10.32849/2663-5313/2019.5.22
72. Булавін Л. А., Чолпан П.П. Філософські і методологічні аспекти сучасної фізики. Київ: Ін-т журналістики, 2004. 208 с.
73. Булана О. Митні питання та сприяння торгівлі. Україна та Угода про асоціацію: моніторинг виконання. 2014–2022 / Український центр європейської політики. С. 43–44. URL: <https://ucerp.org.ua/doslidzhennya/ukrayina-ta-ugoda-pro-asocziacziyu-monitoryng-vykonannya-2014-2022.html> (дата звернення: 02.03.2025).
74. Бурдельова І., Єсмаханова А. Специфіка і особливості управлінської діяльності. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2016. Вип. 2. С. 39–40.
75. Бусол О. Ю. Протидія корупційній злочинності в Україні у контексті сучасної антикорупційної стратегії: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2015. 36 с.
76. Ваганова І. М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 200 с.
77. Валле В. Корупція: роздуми після Майдану. Київ: Дух і Літера, 2015. 280 с.
78. Вапнярчук Н. М. До питання дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць*. Луганськ: Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. 2009. № 13. С. 296–304.

79. Василенко О. Ю. Адміністративно-правові засади запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням. дис. ... д-ра філософії: 081. Ужгород, 2023. 231 с.

80. Васильев А. С. Административное право Украины (общая часть): учеб. пособие. Харьков: Одиссей, 2003. 288 с.

81. Васильєв П. О. Антикору́пційні інструменти в органах прокуратури: сучасний стан та перспективи впровадження. *Актуальні проблеми у сфері публічного управління*. 2024. Вип. 42. С. 116–121. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2024.42.21>

82. Васильєва О., Васильєва Н., Приліпко С. Професіоналізація публічних службовців – вимога успішності задекларованих в Україні реформ. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2020. Вип. 1. С. 18–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2020_1_4 (дата звернення: 10.02.2025).

83. Васильківська В. В. Правове регулювання статусу державного службовця в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2018. 248 с.

84. Васюк Н., Гаєвська Л. Механізми мережевого управління в діяльності органів публічної влади: сутність понять. *Аспекти публічного управління*. 2023. Том 11. № 2. С. 17–23. DOI: <https://doi.org/10.15421/152314>

85. Великий енциклопедичний юридичний словник / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), Н. М. Оніщенко (заст. голови), В. П. Горбатенко (заст. голови) та ін. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2012. 1020 с.

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

87. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: наук.-практ. посібник. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ., 2003. 187 с.

88. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України: наук.-практ. посібник. Харків: Видавництво НУВС, 2002. 164 с.
89. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. Київ: Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. 668 с.
90. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Центр навч. літ., 2006. 504 с.
91. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Менеджмент в організації: навч. посібник для студ. екон. спец. вузів. Київ: Кондор, 2002. 654 с.
92. Витко Т. Добір кадрів на державну службу: зарубіжний та вітчизняний досвід. 2-ге вид., перероб. та допов. Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2011. 40 с.
93. Витко Т. Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2016. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/3.pdf (дата звернення: 20.10.2024).
94. Войтов Г. В. Адміністративно-правові засади запобігання корупції в органах і установах виконання кримінальних покарань України. дис. ... д-ра філософії: 081. Одеса. 2021. 261 с.
95. Волкова О. М. Соціальні права особи: поняття, сутність, особливості. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 1. С. 39–43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2011_1_12 (дата звернення: 13.07.2025).
96. Вольська О. М. Кадрове забезпечення органів влади: проблеми та шляхи вирішення. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. «Таврійський науковий вісник». Серія: «Економіка». 2020. Вип. 2. С. 186–193. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2020.2.23>
97. Волянський П. Б. Сучасні тенденції формування компетентності державних службовців у сфері цивільного захисту. *Наукові записки*

Інституту законодавства Верховної Ради України. Київ, 2013. № 3. С. 156–160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2013_3_29 (дата звернення: 10.06.2025 р.).

98. Воронько О. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва. *Вісник УАДУ*. 2004. № 2. С. 141–152.

99. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посібник для студ., слухачів із спец. «Державне управління», «Державна служба». Київ: Вид-во УАДУ, 2000. 152 с.

100. Горецька Т. О. Компетенційний підхід на державній службі. *Вісник НАДУ*. 2010. № 2. С. 89–97.

101. Гаврильців М. Т., Лук'янова Г. Ю. Правовий статус публічних службовців та перспективи його модернізації в Україні. *Право і суспільство*. 2019. № 3. С. 3–9.

102. Гаврилюк В. О. Аналіз сутності соціального захисту публічної служби: теоретико-правові основи. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 84: частина 3. С. 49–53. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.3.7>

103. Галай В. О. Зарубіжний досвід впровадження етичних цінностей в антикорупційній політиці організацій приватного та державного сектору. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 408–412. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/anpopr_2024_2_71 (дата звернення: 06.08.2025).

104. Галай В. О. Сучасна концепція принципів публічної служби в адміністративному праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2020. 421 с.

105. Галушко О. І. Гідний рівень соціального забезпечення осіб в Україні: проблеми законодавчого понятійного апарату. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2022. Вип. 73: частина 2. С. 12–17. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.33>

106. Гаман Т. В., Молдован Е. С. Теоретико-методичні засади розробки управлінської моделі у сфері митної безпеки. *Публічне управління і*

адміністрування в Україні. 2022. Вип. 31, С. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2022.31.16>

107. Германюк М. О. Спеціальні принципи державної служби: теоретико-правовий аналіз. *Митна справа*. 2012. № 2 (79). С. 155–161.

108. Гетьманець О. П. Правові питання відповідальності посадових осіб контролюючих органів в оподаткуванні. *Адміністративне право і процес*. 2013. № 2. С. 99–107.

109. Глухов С. В., Легкобит К. В. Сутність кадрового забезпечення підприємства в стратегічному аспекті. *Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут»*. 2017. № 45 (1266). С. 47–50.

110. Головач А. В. Адміністративно-правовий статус керівника в органах державної податкової служби України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2011. 37 с.

111. Головченко В. В. Юридична термінологія: довідник. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 219 с.

112. Гончарук Н. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. 343 с.

113. Гончарук Н. Т. Кадри державної служби. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 524 с.*

114. Гончарук Н. Т. Сучасний стан організації навчання дорослих у системі публічного управління України. Управління науковими та освітніми проєктами: матеріали Всеукр. наук.-педагогічного підвищення кваліфікації (м. Одеса, 24 січ. – 6 бер. 2022 р.). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 83–87.

115. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. 343 с.

116. Гончарук Н., Тригубенко Г. Напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12, № 1. С. 106–114. DOI: <https://doi.org/10.15421/152414>

117. Гончарук Н., Чередниченко А. Модернізація публічного управління в Україні в умовах війни та в поствоєнний період у контексті європейських цінностей. *Аспекти публічного управління*. 2022. Т. 10, № 6. С. 46–54. DOI: <https://doi.org/10.15421/152243>

118. Горецька Т. О. Європейський досвід підвищення ефективності управління людськими ресурсами на державній службі в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2013. 180 с.

119. Горзов А. П. Дисциплінарна відповідальність державних службовців. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2017. № 1 (13). С. 48–54.

120. Городинський А. Зарубіжний досвід кадрової ротації на публічній службі. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2025. № 33. С. 212–225. DOI: <https://doi.org/10.35432/tisb332025331324>

121. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.

122. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 19 с.

123. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 169 с.

124. Греца С. М., Греца Я. В.. Підвищення ефективності податкового контролю у післявоєнний період я необхідна умова забезпечення конституційного обов'язку по сплаті податків. *Відновлення та системний*

післявоєнний розвиток України – переможниці в умовах нового світового правопорядку: аналіз, погляди, передбачення: міжнародна колективна монографія / за заг. ред. Ю. М. Бисаги, Д. М. Бєлова, І. С. Пирого, В. В. Берч, О. В. Скрипнюка, Л. М. Дешко, В. В. Заборовського та В. І. Продан. Братислава; Ужгород: РІК–У, 2023. С. 123–133.

125. Гречко О. В. Адміністративно-правовий статус суб'єктів протидії корупції в Україні: дис. ... д-ра філософії: 081. Харків, 2024. 180 с.

126. Грищук А. Б. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 232 с.

127. Грищук А. Б. Загальнотеоретичні аспекти відповідальності державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2022. Вип. 71. С. 234–238. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307–3322.2022.71.39>

128. Грищук А. Б. Поняття та особливості окремих елементів правового статусу державного службовця в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2021. Вип. 67. С. 185–189. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307–3322.2021.67.36>

129. Грищук 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>

130. Грищук В. Л. Правовий статус органів, що контролюють сплату податків та зборів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2015. 241 с.

131. Гошовська В. А., Сурай І. Г. Суспільно-демократичні цінності – основа формування еліти в державному управлінні: навч.-метод. матеріали / уклад. Ю. В. Стрілецька. Київ: НАДУ, 2013. 56 с.

132. Грушко В. І. Пенсійна система в Україні: навч. посібник. Київ: Кондор, 2006. 334 с.

133. Губанов О. О. Відповідальність державних службовців як основна характеристика, яка притаманна державній службі в європейському адміністративному просторі, як сфера модернізації української державної служби. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2016. № 5. С. 87–94.
134. Губанова Т. О. Аксіологічні детермінанти публічної служби в Україні. *Київський юридичний журнал*. 2024. № 6. С. 27–35. URL: <https://doi.org/10.32782/klj-2024-6.03>
135. Губська О. Специфіка та зміст працевлаштування державних службовців в Україні: стадії, сторони та складові елементи правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 7. С. 121–126. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.7.2039>
136. Гулевська Г. Ю., Костроміна О. Г., Прокопенко Б. І. Міжнародні стандарти запобігання і врегулювання конфлікту інтересів у публічному управлінні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. Вип. 90, ч. 3. С. 172–177.
137. Гумін О. М., Пряхін Є. В. Адміністративно-правове забезпечення: поняття та структура. *Наше право*. 2014. № 4. С. 46–50.
138. Гусак І. В. Державна кадрова політика: забезпечення відповідальності та запобігання корупції. *Демократичне врядування*. 2013. Вип. 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_11_25 (дата звернення: 10.01.2025).
139. Гусар О. А. Адміністративно-правовий статус персоналу державного управління. *Адміністративне право і процес*. 2013. № 2 (4). С. 116–123.
140. Гусарєв С. Д., Тихомиров О. Д. Теорія держави та права: навч. посібник. Київ: НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.
141. Гусарєв С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія (основи юридичної діяльності): навч. посібник. Київ: Знання, 2005. 655 с.

142. Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві. *Право і Безпека*. 2011. № 3. С. 152–158.
143. Давиденко Л. М. Забезпечення прав і свобод громадян при здійсненні митних процедур (організаційно-правові аспекти): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 196 с.
144. Данилишин Б. М., Куценко В. І. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку. *Вісник Національної академії наук України*. 2010. № 1. С. 20–28.
145. Данилів С. Присяга як адміністративний акт.: *TEORIE ȘI PRACTICĂ: JURNALUL JURIDIC NAȚIONAL*. 2016. № 12. С. 28–32.
146. Данильєва І. Е. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Луганськ, 2005. 196 с.
147. Данильян О. Г., Тараненко В. М. Основи філософії. Харків: Право, 2003. 351 с.
148. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
149. Дарміць Р. З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 778. С. 26–34.
150. Дарміць Р. З., Горішна Г. П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Менеджмент»*. 2013. № 778. С. 26–34.

151. Декларація про державний суверенітет України: прийнята Верховною Радою Української РСР 16.07.1990 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12#Text> (дата звернення: 10.09.2024).

152. Дем'янчук Ю. В. Адміністративно-правові засади запобігання і протидії корупції у системі державної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2020. 397 с

153. Дерев'янка В. В. Професійний відбір на навчання та службу в органи прокуратури України. *Право і суспільство*. 2012. № 2. С. 333–337.

154. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доповідь / авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна (кер. проекту). Київ: НАДУ, 2012. 72 с.

155. Державна митна служба України: історія та сьогодення: ілюстр. Атлас: у 3 т. / за заг. ред. І. Г. Калетніка. Кмів: Б. в., 2011. Т. 1. 176 с.

156. Державна служба / кол. авт.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Київ: ТОВ «СІК ГРУП УКРАЇНА», 2012. 526 с.

157. Державна служба в Україні. Види та правовий статус державних службовців. URL: http://pidruchniki.com/12580908/pravo/derzhavna_sluzhba_ukrayini (дата звернення: 21.01.2025).

158. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти: навч. посібник / авт. кол.: Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Наumenко та ін.; за заг. ред. Р. А. Наumenко, Л. М. Гогіної. Київ: НАДУ, 2011. 204 с.

159. Державна служба: підручник: у 2 т. / редкол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін.; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ; Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.

160. Деркач Л. В. Українська митниця: вчора, сьогодні, завтра. Київ: Державна митна служба, 1998. 512 с.

161. Деякі питання затвердження граничної чисельності працівників апарату та територіальних органів центральних органів виконавчої влади, інших державних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2014 р. № 85. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85-2014-%D0%BF/ed20250919#Text> (дата звернення: 13.08.2025).

162. Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2021 р. № 1103. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1103-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.05.2025).

163. Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2025 р. № 618. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/618-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.05.2025).

164. Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2025 р. № 487. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.07.2025).

165. Деякі питання управління вищими навчальними закладами: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 р. № 1191–р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1191-2011-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.09.2025).

166. Деякі питання щодо системи управління талантами в Державній митній службі України: наказ Державної митної служби України від 27.05.2024 р. № 692.

167. Діденко С. В. Адміністративно-правовий статус Національної поліції у сфері забезпечення обігу та застосування зброї в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 3. С. 88–92.

168. Дідик Н., Павлович-Сенета Я. Публічні службовці: поняття та адміністративна відповідальність. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Юридичні науки». 2019. Вип. 21. С. 130–135.
169. Дідковська Л. Г., Гордієнко П. Л. Менеджмент: навч. посібник. Київ: Алерта, КНТ, 2007. 516 с.
170. Добровольський О. І. Адміністративно-правове регулювання протидії корупції в органах державної фіскальної служби України: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 201 с.
171. Додин Є. В. Функції та форми діяльності митних органів України. *Митна справа*. 2003. № 5. С. 7–13.
172. Долгіх Н. Юридична відповідальність державних службовців в Україні та державах – членах Європейського Союзу. *Актуальні проблеми державного управління*. 2020. № 1 (81). С. 102–106.
173. Дорофеєва Л. М. Адміністративно-правове регулювання організації та діяльності митних органів в контексті євроінтеграційного вибору України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ужгород, 2019. 546 с.
174. Дорофеєва Л. М. Адміністративно-правове регулювання організації та діяльності митних органів в контексті євроінтеграційного вибору України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ужгород, 2019. 44 с.
175. Дорофеєва Л. М. Митна безпека України: перспективи підвищення рівня захищеності інтересів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: «Право». 2024. Вип. 84, ч.3. С. 95–101.
176. Дорофеєва Л. М. Професійна підготовка посадових осіб митних органів: стандарти, сучасний стан та перспективи. *Development of Ukraine's customs policy in the context of European integration: Scientific monograph*. Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2023. С. 240–258.
177. Дорофеєва Л. М. Сучасна кадрова політика в системі вітчизняних митних органів. *Сучасний стан та перспективи розвитку митних*

правовідносин в Україні: кол. монографія / за заг. ред. Д. В. Приймаченко. Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 95–111.

178. Дрешпак В. М., Антонова О. В., Ковальов В. Г. Формування професійних компетентностей посадових осіб митних органів в умовах трансформації моделі публічної служби в Україні. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2023. № 3 (38). С. 82–88. DOI: <https://doi.org/10.32782/2310-9653-2023-3.12>

179. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посібник. Київ: Ін Юре, 1999. 244 с.

180. Дубенко С. Д. Державна служба в Україні: навч. посібник. Київ: Вид-во УАДУ, 1998. 188 с.

181. Дубініна А. А., Сорокіна М. В. Основи митної справи в Україні. Київ: Професіонал, 2004. 245 с. ISBN 966- 8556-13-5

182. Дума О. О. Простій в період дії воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2023. Вип. 77: частина 1. С. 208–212. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.33>

183. Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 19 с.

184. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А. М. Колот, О. О. Грішнова та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.

185. Економічний словник / за ред. П. І. Багрія, С. І. Дорогунцова. Київ: Головна редакція УРЕ АН УРСР, 1973. 624 с.

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

187. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.
188. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 19.12.2025).
189. Єдинак В. Ю., Єдинак Т. С. Ретроспективно_компаративний аналіз системи управління митними органами в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. DOI:10.32702/2307_2105_2019.12.66
190. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116735322> (дата звернення: 12.03.2025).
191. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120867713> (дата звернення: 10.03.2025).
192. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124021168> (дата звернення: 10.03.2025).
193. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121901436> (дата звернення: 10.03.2025).
194. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119527673> (дата звернення: 10.03.2025).
195. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125614086> (дата звернення: 10.03.2025).
196. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124728745> (дата звернення: 10.03.2025).
197. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93560295> (дата звернення: 11.03.2025).
198. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125323366> (дата звернення: 11.03.2025).
199. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122517235> (дата звернення: 11.03.2025).
200. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108936488> (дата звернення: 11.03.2025).

201. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80262685> (дата звернення: 11.03.2025).
202. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116735322> (дата звернення: 12.03.2025).
203. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116053197> (дата звернення: 12.03.2025).
204. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123048884> (дата звернення: 12.03.2025).
205. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122159617> (дата звернення: 12.03.2025).
206. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88907821> (дата звернення: 12.03.2025).
207. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123242267> (дата звернення: 13.03.2025).
208. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126481886> (дата звернення: 13.03.2025).
209. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114626725> (дата звернення: 13.03.2025).
210. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126846093> (дата звернення: 13.03.2025).
211. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118266061> (дата звернення: 14.03.2025).
212. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119561135> (дата звернення: 14.03.2025).
213. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117852142> (дата звернення: 14.03.2025).
214. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Третього апеляційного адмінсуду у справі № 160/14555/20 від 28.03.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103804734> (дата звернення: 22.05.2025).

215. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 140/36281/23 від 22.08.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121163613> (дата звернення: 22.05.2025).

216. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 260/3945/21 від 17.03.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103752555> (дата звернення: 22.05.2025).

217. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 260/3701/22 від 22.06.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111949532> (дата звернення: 23.05.2025).

218. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 260/4235/22 від 06.06.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111596021> (дата звернення: 23.05.2025).

219. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 260/4231/22 від 16.05.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111035239> (дата звернення: 23.05.2025).

220. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 260/612/19 від 02.12.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84221304> (дата звернення: 24.05.2025).

221. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 2а–3526/10/1570 від 05.08.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90804484> (дата звернення: 24.05.2025).

222. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/18554/21 від 29.02.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117353120> (дата звернення: 26.05.2025).

223. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/15498/22 від 05.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115554798>

224. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/18554/21 від 29.02.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117353120> (дата звернення: 26.05.2025).

225. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/15716/21 від 02.11.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107320828> (дата звернення: 26.05.2025).

226. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/4008/24 від 15.04.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126632527> (дата звернення: 26.05.2025).

227. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/6996/22 від 06.06.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119594092> (дата звернення: 27.05.2025).

228. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/7066/23 від 07.12.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115760561> (дата звернення: 27.05.2025).

229. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 380/7136/23 від 03.04.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118108927> (дата звернення: 28.05.2025).

230. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 420/17541/23 від 17.09.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121673485> (дата звернення: 28.05.2025).

231. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 480/2467/22 від 20.04.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110500207> (дата звернення: 29.05.2025).

232. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 815/3914/17 від 07.11.2017 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70185049> (дата звернення: 29.05.2025).

233. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі № 815/5364/16 від 03.07.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82792155> (дата звернення: 29.05.2025).

234. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 1.380.2019.002674 від 16.03.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88429421> (дата звернення: 29.05.2025).

235. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 1.380.2019.005924 від 23.12.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93749395> (дата звернення: 30.05.2025).

236. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 120/7598/24 від 29.01.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124942375> (дата звернення: 30.05.2025).

237. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/11286/21 від 13.12.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101916225> (дата звернення: 30.05.2025).

238. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/11286/21 від 13.12.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101916225> (дата звернення: 30.05.2025).

239. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/16275/21 від 30.03.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103801258> (дата звернення: 30.05.2025).

240. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/16595/21 від 16.02.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103378928> (дата звернення: 05.06.2025).

241. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/2607/22 від 06.05.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104210016> (дата звернення: 12.05.2025).

242. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/311/22 від 08.04.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103909401> (дата звернення: 12.05.2025).

243. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/32332/23 від 02.02.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116741553> (дата звернення: 12.05.2025).

244. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/3608/22 від 06.07.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105104007> (дата звернення: 04.06.2025).

245. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/36281/23 від 28.02.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117345046> (дата звернення: 09.06.2025).

246. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/421/22 від 06.05.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104210055> (дата звернення: 03.06.2025).

247. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 140/9259/24 від 12.12.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123726109> (дата звернення: 03.06.2025).

248. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 160/912/21 від 31.05.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97560123> (дата звернення: 03.06.2025).

249. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 260/3738/21 від 28.01.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103292990> (дата звернення: 10.06.2025).

250. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 260/4597/22 від 02.05.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110917753> (дата звернення: 09.06.2025).

251. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 260/4780/23 від 13.10.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114395086> (дата звернення: 11.06.2025).

252. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 260/483/19 від 31.10.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85421724> (дата звернення: 09.06.2025).

253. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 320/43797/24 від 27.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126445199> (дата звернення: 12.06.2025).

254. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/15511/22 від 08.02.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108853254> (дата звернення: 04.06.2025).

255. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/15752/22 від 07.06.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111497786> (дата звернення: 04.06.2025).

256. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/17100/21 від 27.06.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104972273> (дата звернення: 09.06.2025).

257. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/18170/22 від 15.05.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119094222> (дата звернення: 11.06.2025).

258. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/22456/24 від 02.01.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124215594> (дата звернення: 11.06.2025).

259. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/3090/24 від 25.03.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117917845> (дата звернення: 11.06.2025).

260. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 420/7797/20 від 15.12.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93626206> (дата звернення: 11.06.2025).

261. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 600/1282/22–а від 24.05.2022 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104439850> (дата звернення: 15.06.2025).

262. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 804/8257/17 від 19.10.2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77468431> (дата звернення: 15.06.2025).

263. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 815/1519/18 від 23.07.2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75507023> (дата звернення: 15.06.2025).

264. Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 815/3565/17 від 19.10.2017 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69794650> (дата звернення: 15.06.2025).

265. Єрмоловська О. Ю. Соціальний захист як фактор стабілізації життєвого рівня населення в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук. Харків, 1996. 32 с.
266. Єфремова О. П. Законодавче регулювання конкурсу в Україні та зарубіжних країнах: порівняльний аналіз. *Держава і право. Серія: «Юридичні і політичні науки»*. 2009. № 44. С. 302–309.
267. Жернаков В. В. Право соціального забезпечення: навч. посібник. Харків: Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 126 с.
268. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102–107.
269. Жуков С. В. Феномен доброчесності: до питання методології дослідження. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 5. Том 1. С.23–26. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2018/5/tom_1/7.pdf (дата звернення: 03. 07.2025).
270. Журавський В. С., Серьогін В. О., Ярмиш Н. О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні: підручник для студ. ВНЗ. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2004. 672 с.
271. Заболотна С. В. Пенсійне забезпечення державних службовців в Україні: реалії та механізми реформування. *Право та державне управління*. 2016. № 1 (22). С. 63–69.
272. Загальна теорія держави і права: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закладів / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
273. Задихайло О. А. Адміністративне право України (Загальна частина): навч. посібник. 3-тє вид., допов. Харків: Право, 2019. 314 с.
274. Задоя І. І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2013. 239 с.

275. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 688 с.
276. Занфірова Т. А. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.12. Запоріжжя, 2011. 461 с.
277. Западинчук О. П. Формування та розвиток інституту державної служби в умовах адміністративної реформи в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Дніпро, 2016. 20 с.
278. Звіт КСДС Держмитслужби за II кв. 2025 р., за формою наказу НАДС № 40–23 від 21.03.2023 р.
279. Зеленецький В., Кальман О. Корупція в Україні та організаційно-правові основи боротьби з нею. *Право України*. 2001. № 4. С. 13–17.
280. Зеленський В. М. Прийняття на роботу за конкурсом: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 194 с.
281. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців та їх службової діяльності в Україні: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. Київ, 2019. 39 с.
282. Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз / пер. з фр. В. Ховхуна. Київ: Основи, 1996. 420 с.
283. Зінченко М. Ю. Ротація кадрів митних органів. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 3. С. 338–344.
284. Золотарьов В. Ф. Сутність кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. *Державне будівництво*. 2014. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_2_21 (дата звернення: 13.03.2025).
285. Зуб Г. А. Правове регулювання соціального захисту суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 200 с.
286. Зубрицький М. І. Кримінальна відповідальність державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Ч. 4. С. 284–288. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/2/tom_4/61.pdf (дата звернення: 10.08.2025).

287. Зьолка В. Л., Степанова Ю. П. Формування антикорупційних компетентностей у прикордонників. *Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9 груд. 2021 р.)*. С. 102–104. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0d6791cf-c2ef-43cd-9986-287c8191f6cc/content> (дата звернення: 13.07.2025).

288. Іванов Є. В. Інституційна складова суб'єктів публічного управління. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Т. 34 (73). № 1. С. 1–5. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2023.1/01>

289. Іванов Є. В. Концептуальні засади публічного управління в Україні. *Публічне управління та адміністрування*. 2023. Вип. 34. С. 69–73. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.34.13>

290. Іванов Є. В. Підготовка фахівців у сфері публічного управління та адміністрування: виклики, перспективи і необхідні компетенції. *Proceedings of the scientific and pedagogical internship* (November 4 – December 15, 2024). Riga, the Republic of Latvia. Р. 60–64.

291. Іванов Є. В. Психологічна стійкість державних службовців: виклики та методи підтримки. *Наукові інновації та передові технології (Серія: «Психологія»)*: журнал. 2025. № 10 (50). DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10\(50\)-1483-1495](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10(50)-1483-1495)

292. Іванов С. В. Правове регулювання трудових відносин працівників митних органів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 195 с.

293. Іванченко А. В. Напрями удосконалення функціонування державної служби в умовах реалізації системних реформ. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2024. Т. 35 (74). № 5. С. 83–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.5/13>

294. Іванченко О. Подолання правових колізій – пріоритетне завдання сучасної юридичної науки. *Юридичний вісник*. 2018. № 2. С. 11–16.

295. Іванченко Ю. Г. Кадри. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ: НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. 524 с.

296. Івашова Л. М., Івашов М. Ф., Шевченко Н. І. Професіоналізація як інструмент управління персоналом публічної служби. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2021. № 4 (31). С. 52–58. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/468> (дата звернення: 03.04.2025).

297. Івчук М. Ю. Адміністративно-правовий статус органів прокуратури України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2011. 21 с.

298. Іллічів М. О. Адміністративно-правове становище посадової особи органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2002. 173 с.

299. Інструкція з використання індивідуальних портативних відеокамер під час виконання службових обов'язків посадовими особами митних органів: наказ Міністерства фінансів України від 09.09.2025 р. № 459. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1513-25#Text> (дата звернення: 15.09.2025).

300. Іншин М. І. До питання гарантій у службово-трудої діяльності державних службовців. *Наука і правоохорона* 2012. № 4 (18). Ч. 2. С. 109–111.

301. Іншин М. І. Новели законодавчого регулювання праці державних службовців. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2016. № 11. С. 6–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2016_11_3 (дата звернення: 09.12.2024).

302. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2004. 337 с.

303. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудої діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: навч. посібник. Харків: ФІНН, 2010. 672 с.

304. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 39 с.
305. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.
306. Іншин М. І., Олефір В. І., Гусаров С. М., Теорія та практика правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України: навч. посібник. Київ: Хай-Тек Прес 2012. 1191 с.
307. Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 213 с.
308. Історія УМСФ / Університет митної справи та фінансів. URL: <http://umsf.dp.ua/about/istoriia> (дата звернення: 23.09.2024).
309. Кабанець А. Г. Державна служба: навч. посібник. Харків: ХНЕУ, 2004. 176 с.
310. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2012. 424 с.
311. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Харків: Харківський нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2010. 330 с.
312. Кагановська Т. Є. Конкурсний відбір як основа кадрового забезпечення органів державного управління: вітчизняний і зарубіжний досвід. *Форум права*. 2011. № 3. С. 322–330.
313. Кагановська Т. Є. Реформування кадрової політики у сфері державної служби як чинник активізації європейської інтеграції України. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 4. С. 39–46.
314. Кагановська Т. Є. Сучасні механізми правового регулювання кадрового ресурсу державного управління. *Форум права*. 2013. № 2. С. 185–195. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index. (дата звернення: 08.04.2025).

315. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій: у 2 ч. / уклад.: С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, І. Г. Батраченко. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2004. Ч. 2. 65 с.
316. Кадрові технології як засіб професіоналізації державної служби: навч. посібник / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, О. В. Антонова та ін.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2008. 245 с.
317. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
318. Калініченко А. І. Систематизація митного законодавства: сутність та форми: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2015. 200 с.
319. Карабін Т. О. Упровадження стандартів доброго адміністрування у контексті європеїзації публічного права України. *Вступ України до ЄС та відбудова*: матеріали XVI Конгресу Української асоціації європейських студій (м. Ужгород, 17–18 жовт. 2024 р.).
320. Карабін Т. О., Бєлов Д. М. Підвищення рівня доброчесності як завдання національно-патріотичного виховання військовослужбовців Збройних Сил України. *Аналітично-порівняльне правознавство*: електронне наук. видання. 2024. № 6. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.163>
321. Карпа М. Межі компетенції суб'єктів публічної служби: особливості визначення. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць. 2017. -№ 2 (33). С. 109–116.
322. Карпа М. І. Розвиток публічної служби в Україні: компетенційний підхід: монографія. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 262 с.
323. Карпюк С. Актуальні проблеми формування кадрового потенціалу державної служби в умовах реформування систем державного управління. *Актуальні проблеми державного управління*. 2019. № 2 (78). С. 101–105.
324. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 1999. 19 с.

325. Картузова І. О., Осадчий А. Ю. Адміністративно-процедурне право: навч.метод. посібник. Одеса: Юрид. л-ра, 2008. 288 с.
326. Касьян В. В. Адміністративно-правове регулювання державної служби в митних органах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2024. 256 с.
327. Касьян В. В. Особливості закріплення правових засад дисциплінарної відповідальності посадових осіб митних органів в контексті Євроінтеграції. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки»*. 2023. Т. 34 (73). № 6. С. 212–218. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2023.6/34>
328. Квеліашвілі І. М. Реформування державного управління митною справою України в умовах європейської інтеграції: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01. Дніпро, 2019. 39 с.
329. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави та права: підручник. Київ: Кондор, 2005. 607 с.
330. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник. Київ: Кондор, 2006. 477 с.
331. Ківалов С. В. Адміністративне право України: навч.-метод. посібник. Одеса: Юрид. л-ра, 2002. 312 с.
332. Ківалов С. В. Теоретичні аспекти поняття посадової особи у державній службі. *Наукові праці Одеської національної юридичної академії*. 2003. Т. 2. С. 3–10.
333. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба в Україні: підручник. Одеса: Фенікс, 2009. 688 с.
334. Кізілов Ю. Ю. Напрями вдосконалення проходження державної служби в Україні в умовах її модернізації. *Jurnalul juridic national: teorie si practica* = *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2016. № 3. С.30–36.

335. Кізілов Ю. Ю. Особливості проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпро, 2017. 274 с.

336. Кім К. В. Сутність кар'єри на державній службі в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: «Право»*. 2016. Вип. 22. С. 86–88.

337. Кіндзерський С. А. Кадровий потенціал галузей гуманітарної сфери: сучасні чинники формування. *Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права*. 2006. № 3–4 (19–20). С. 416–420.

338. Клипа О. П. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту працівників Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2021. 212 с.

339. Кобелєв О. І. Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 16 с.

340. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 207 с.

341. Коваленко Ю. В. Адміністративно-правове забезпечення протидії корупції в органах Державної митної служби України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 216 с.

342. Коваленко Ю. І. Правовий статус працівника органів внутрішніх справ у перехідному суспільстві (порівняльно-правовий аналіз на матеріалах країн СНД): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2005. 168 с.

343. Коваль Г. В., Чорниш Ю. І., Складові соціального статусу державного службовця: концептуальний аналіз. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Т. 34 (73). № 1. С. 51–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2023.1/10>

344. Ковальчук О. В. Проблеми реформування державної служби в митних органах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 15. С. 120–126. DOI: 10.32702/2306–6814.2021.15.120
345. Ковбас І. В.. Механізми державного контролю та нагляду у сфері публічно-приватного партнерства. *Академічні візії*, 2025, №47. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/2435>
346. Ковбасюк Ю. В. Державна служба: підручник: у 2 т. / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ; Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.
347. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 05.01.2025).
348. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.02.2025).
349. Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку: прийнятий 34-ю сесією Генеральної асамблеї ООН 17.12.1979 р. / Документ ООН A/34/46. ООН, 1980. С. 208–240.
350. Козловський В. О. Морально-психологічний потенціал державних службовців (організаційно-управлінський аспект): автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2005. 20 с.
351. Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика. Харків: У справі, 2017. 428 с.
352. Колобиліна О. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державної митної служби України: дис. ... д-ра філософії: 081. Харків, 2024. 208 с.
353. Колобиліна О. О. До характеристики особливостей кадрового забезпечення Державної митної служби України. *Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 груд. 2020 р.). Київ: НДІ СБППФБ, 2020. С. 86–

88. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20201210a/article/view/kolobylyna.

354. Колобиліна О. О. Поняття кадрового забезпечення Державної митної служби України. *Право. UA*. 2023. № 4, ч. 2. С. 182–187. DOI: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4-2.29>

355. Колобиліна О. О. Функції кадрового забезпечення Державної митної служби України. *Теоретичні та прикладні проблеми судової експертизи і криміналістики*. Харків: НДІ публічної політики і соціальних наук, 2022. С. 143–145.

356. Коломоєць Т. О. «Антикорупційні» обмеження для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: реалії використання «фільтру» правової визначеності в Україні та зарубіжних країнах. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 5. С. 84–89. DOI:10.15421/391963

357. Коломоєць Т. О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2005. 43 с.

358. Коломоєць Т. О., Шевченко М. В. Мотивація державного службовця за допомогою присяги. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія: «Юридичні науки». 2016. № 1. С. 77–84.

359. Коломоєць Т., Колшаков В., Лученко Д. Закон України «Про державну службу»: наук.-практ. коментар. Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. 706 с.

360. Коломоєць Т., Серованець М., Федчишин С. та Рокіцька-Муршевська К. Підвищення доброчесності на державній службі Польщі та України: чи виправдана відсутність фінансової компетенції протягом «періоду охолодження»? *Балтійський журнал економічних досліджень*. 2025. № 11 (5). С. 268–276. URL: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2025-11-5-268-276> (дата звернення: 02.10.2025).

361. Колосовська І. І. Сучасні підходи у реформуванні соціальної політики держави як регулятора розвитку соціальної сфери. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 43. С. 152–158.
362. Колпаков В. К. Адміністративне право України: підручник. 2-ге вид., допов. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 752 с.
363. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації: монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2002. 336 с.
364. Комзюк В. Т. Адміністративно-правовий статус митних органів України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2014. 446 с.
365. Комзюк В. Т. Адміністративно-правові засоби здійснення митної справи: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 191 с.
366. Комзюк В. Т. Проходження служби посадовими особами митних органів України. *Форум права*. 2010. № 4. С. 500–507. URL: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2010-4/10kvtmou.pdf> (дата звернення: 05.09.2025).
367. Комзюк В. Т. Щодо визначення поняття та значення митних органів України. *Впровадження нового Кримінального процесуального кодексу України в правоохоронну діяльність та навчальний процес: досвід та шляхи удосконалення*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 квіт. 2013 р.). Харків: ХНУВС, 2013. С. 398–401.
368. Комзюк В. Т. Щодо використання зарубіжного досвіду в регулюванні адміністративно-правового статусу митних органів України. *Форум права*. 2016. № 1. С. 110–115.
369. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: Міжнародний документ від 31.10.2003 р. (ратифікована із заявами Законом України від 18.10.2006 р. № 251-V). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 49. Ст. 2048. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_c16 (дата звернення: 28.11.2025).

370. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
371. Копейчиков В. В. Правознавство: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 704 с.
372. Копиленко О. Л., Римаренко Ю. І., Мозковий Л. І. Правознавство. Кредитно-модульний курс: навч. посібник. Київ: Професіонал, 2007. 400 с.
373. Коржинська Т. В. Професійна підготовка фахівців митної служби у вищих навчальних закладах Республіки Польща: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2017. 437 с.
374. Корнєва Т. Проблема визначення понять «посадова особа», «службова особа» і «працівник митного органу» в митному законодавстві. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 5. С. 42–45.
375. Корнута Л. М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2013. 224 с.
376. Корнута Л. М. Характеристика видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців в Україні, та визначення напрямів їх удосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2014. Вип. 25. С. 162–167.
377. Корнута Л. М. Щодо особливостей порядку притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. *Національний вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 2. Т. 3. 2014. С. 98–102.
378. Король В. В. Обмеження, пов'язані із проходженням державної служби в митних органах: дис. ... д-ра філософії: 081. Київ, 2025. 236 с.
379. Король В. В. Стан дослідження обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби в митних органах. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 5 (23). С. 266–278. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-5\(23\)-266-278](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-5(23)-266-278) (дата звернення: 16.07.2025).
380. Корольов О. П. Імідж посадових осіб митної служби України: дотримання етикету. *Митна справа*. 2004. № 11. С. 27–33.

381. Короткий тлумачний словник української мови / уклад.: Д. Г. Гринчишин, Л. Л. Гумецька, В. Л. Карпова та ін.; відп. ред. Л. Л. Гумецька. Київ: Радянська шк., 1978. 296 с.
382. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.
383. Коруля І. В. Напрями вдосконалення кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 2. С. 230–232.
384. Корупційні ризики в діяльності державних службовців: роз'яснення Міністерства юстиції України від 12.04.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0026323-11> (дата звернення: 11.08.2025).
385. Корчак Н. Добросесність як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців в умовах реформування державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2023. Т. 11. № 4. С. 82–88. DOI: <https://doi.org/10.15421/152356>
386. Костицький М. В. Деякі питання методології юридичної науки. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 3–11.
387. Костогриз Я. О. До питання корупції у сфері праці та зайнятості: сьогоденні реалії. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 83: частина 2. С. 18–23. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.2>
388. Костюк В. Л. Як звільнити з державної служби. *Юридична газета*. 2007. № 44–45 (128). С. 10.
389. Котюк В. О. Теорія права: курс лекцій. Київ: Вентурі, 1996. 208 с.
390. Котельникова Ю. М. Система управління кадрами як основний елемент системи управління підприємством. *Коммунальное хозяйство городов*. 2006. Вип. 68. С. 332–339.

391. Коцан Н. Н. Територіальна організація митної діяльності України: монографія. Луцьк: РВВ «Вежа», 2005. 384 с.
392. Красношапка В. Управління людськими ресурсами: курс лекцій для спеціальності «Адміністративний менеджмент». URL: http://www.shram.kiev.ua/lib/113_42.shtml (дата звернення: 11.10.2024).
393. Кравченко О. О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 210 с.
394. Кравчук О. Л. Припинення державної служби за порушення присяги: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2021. 219 с.
395. Краковська А. Є. Правила етичної поведінки як інструмент розвитку публічної служби: національний та міжнародний аспекти. *Відновлення України у повоєнні часи: виклики, стратегічні пріоритети, ресурсне забезпечення, потенціал майбутнього розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 10-річчю переміщення Донецького національного університету імені Василя Стуса до м. Вінниці (м. Вінниця, 10–11 жовт. 2024 р.). Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024. С. 299–303.
396. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173): Міжнародний документ від 27.01.1999 р. / Рада Європи; Конвенція. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text (дата звернення: 29.09.2025).
397. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Вид-во «Кондор», 2003. 296 с.
398. Кузніченко О. В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2001. 20 с.
399. Кузьменко Н. А. Адміністративно-процесуальні гарантії прав та законних інтересів публічних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2016. 197 с.
400. Кузьменко О. В. Адміністративно-процесуальне право України: підручник. Київ: Атіка, 2007. 416 с.

401. Кузьменко Ю. О. Проблеми професіоналізації державних службовців у контексті компетентнісної парадигми освіти. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 1. С. 83–87.

402. Кукуля А., Мацокін А. Профілі професійної компетентності посад державної служби: розробляємо на практиці. *Державний службовець*. 2012. № 4.

403. Кулик Г. Ю. Ризик-менеджмент в службовій діяльності посадових осіб митних органів України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Дніпропетровськ, 2013. 20 с.

404. Кунєв Ю. Д. Діяльність митної служби України: проблеми правової організації: монографія / Державна митна служба України; Академія митної служби України. Дніпропетровськ: АМСУ, 2009. 242 с.

405. Кунєв Ю. Д. Правова організація діяльності митної служби України: теоретичні та методологічні основи: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2010. 442 с.

406. Кунєв Ю. Д. Проблеми дослідження правових аспектів організації діяльності митної служби. *Вісник Академії митної служби України. Серія: «Право»*. 2011. № 1. С. 63–71.

407. Кунєв Ю. Д., Коросташова І. М., Мазур А. В., Шапошник С. П. Управління в митній службі: підручник / за заг. ред. Ю. Д. Кунєва. Київ: Центр навч. літ., 2006. 408 с.

408. Курасова Є. Є. Престиж державних службовців: структурно-функціональний аналіз. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць*. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2005. Вип. 4 (22). С. 218–229.

409. Курасова Є. Є. Формування престижу державної служби (на прикладі митної служби України): дис. ... канд. наук з держ. упр. Дніпропетровськ, 2007. 268 с.

410. Кутова І. Е., Кутовий Р. В. Принципи державної служби в сучасному законодавстві України: навч. посібник / МВС України, Луганський держ. ун-т внутрішніх справ. Луганськ: РВВ ЛДУВС, 2006. 144 с.
411. Лазаренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами. *Персонал*. 2009. № 1. С. 53–57.
412. Лаврінчук І. П. Особливості правового регулювання проходження служби державними службовцями. *Право України*. 1998. № 3. С. 69–73.
413. Лазор І. В. Юридичні та соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 20 с.
414. Лазор О. Д. Лазор О. Я. Іськів І. З. Оптимізація класифікації посад державної служби в Україні. *Публічне управління и адміністрування в Україні*. 2023. Вип. 37. С. 60–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.37.11>
415. Лазор О. Д. Лазор О. Я. Юник І. Г. Державна кадрова політика в системі публічної служби України: нормативно-правове забезпечення. *Публічне управління и адміністрування в Україні*. 2023. Вип. 35. С. 61–67. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.35.11>
416. Лазор О. Д. Шелепницька І. П. Публічна самоврядна влада в Республіці Італія та Україні: особливості організації та функціонування: монографія. Київ: Дакор, 2008. 172 с.
417. Лазур Я. В. Забезпечення прав і свобод громадян в сфері публічного управління: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2011. 43 с.
418. Лазур Я. В. Механізм забезпечення прав і свобод громадян в сфері публічного управління. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. Київ: Ін-т законодавства Верховної Ради України. 2011. № 1 (4). С. 33–38.
419. Лазур Я. В., Карабін Т. О. Галузеві та юрисдикційні аспекти матеріальної відповідальності у сфері державної служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2025.

Вип. 92: частина 3. С. 228–234. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307–3322.2025.92.3.30>

420. Ларіна Н., Ларін С. Професіоналізація публічних службовців як напрям захисту національних цінностей в публічному управлінні. *Аспекти публічного управління*. 2022. Т. 10. № 6. С. 95–101. DOI: <https://doi.org/10.15421/152249>

421. Левківська Н. В. Поняття «посадова особа місцевого самоврядування»: проблемні питання правового регулювання в Україні. *Державне управління та практика*. 2009. № 1. С. 19–27.

422. Легеза Ю.О. Адміністративно-правові засади публічного управління у сфері використання природних ресурсів: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 512 с.

423. Легеза Ю.О. Система дисциплінарних стягнень як гарантія забезпечення службово-трудової дисципліни. *Право України*. 2023. №12. С. 29-38.

424. Лежнёва Т. М., Черноп'ятов С. В. Функції присяги в праві України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 3. С. 12–15.

425. Леонова А. О., Давидова В. П., Новачук О. О. Ефективність державного управління в контексті євроінтеграції України: навч.-метод. посібник. Київ: ДПА України, 2007. 390 с.

426. Линдюк О. Суперечності модернізації державної служби в Україні. *Державне управління: науковий вісник*. 2024. № 1 (15). С. 6–27. DOI: [https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1\(15\)-6-27](https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1(15)-6-27)

427. Линдюк О. А. Модернізація державної служби в умовах глобалізації: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2017. 420 с.

428. Линдюк О. А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 304 с.

429. Липовська Н. Реформування системи підготовки кадрів як складова екосистеми управління людськими ресурсами державної служби.

Аспекти публічного управління. 2023. Т. 11. № 1. С. 50–54. DOI: <https://doi.org/10.15421/152307>

430. Липовська Н. А. Управління інституціональним розвитком Державної митної служби України: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2007. 548 с.

431. Литвин О. В. Адміністративно-правове державного службовця в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2006. 210 с.

432. Литвиненко В. І. Юридична відповідальність посадових осіб правоохоронних органів як суб'єктів протидії корупції в Україні. *Право та інновації*. 2015. № 4 (12). С. 102–109.

433. Литовченко П. В. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері комунального господарства. *Митна справа*. 2012. № 2 (80), ч. 2, кн. 2. 130 с.

434. Лихач Ю., Селіванов С., Москаленко С. Підвищення кваліфікації публічних службовців у контексті розбудови національної системи стійкості. *Державне управління: науковий вісник*. 2024. № 1 (15). С. 104–115. DOI: [https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1\(15\)-104-115](https://doi.org/10.33269/2618-0065-2024-1(15)-104-115)

435. Лопушинський І. П., Мусіловський І. М., Впровадження організаційних змін у публічному секторі щодо управління людськими ресурсами. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2023. Вип. 37. С. 126–130. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.37.24>

436. Лузан Т. Поняття «ротація» державних службовців у науковому дискурсі. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3 (14). С. 232–239.

437. Луценко О. Є. Порушення присяги як підстава припинення трудових правовідносин з державним службовцем. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. Ужгород: Ужгородський нац. ун-т, 2013. Вип. 23, ч. 1, т. 2. С. 54–59.

438. Луцький Р.П. Соціальний захист державних службовців в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2010. 16 с.

439. Любимов О. К. Юридична відповідальність як елемент правового статусу державного службовця. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 20–26.
440. Мазур А., Приймаченко Д. Операція «Ліквідація», або Митна реформа від «драйвера». *Главком*. 2017. 18 травня. URL: <http://glavcom.ua/publications/operaciya-likvidaciya-abo-mitna-reforma-vid-drayvera-415510.html> (дата звернення: 14.12. 2025).
441. Мазур В. С. Сучасна кадрова стратегія підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 6 (51). Ч. 2. С. 206–210. (Серія: «Економічні науки»).
442. Майстренко К. М. Корупція серед державних службовців: реалії, шляхи подолання. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Т. 34 (73). № 2. С. 101–105.
443. Макарова О. Забезпечення механізмів державного управління митною справою: кадровий аспект. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем у національній та глобальній економіці: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 черв. 2021 р.)*. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2021. С. 28–32.
444. Макарова О. О. Механізми державного управління митною справою в контексті забезпечення фіскальної політики України: дис. ... д-ра філософії. Одеса, 2024. 208 с.
445. Малиновський В. Концептуалізація поняття «публічна служба». *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Серія: «Міжнародні відносини»*. 2020. № 2 (406). С. 145–150.
446. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика: навч. посібник. Київ: Атіка, 2003. 160 с.
447. Малиновський В. Я. Державне управління: навч. посібник. Луцьк: Вежа, 2000. 559 с.
448. Малиновський В. Я. Концептуальні засади трансформації територіальної організації влади України: регіональний та місцевий рівні: дис. ... д-ра політ. наук: 23.00.02. Луцьк, 2011. 445 с.

449. Малиновський В. Я. Оптимізація функцій органів виконавчої влади України: теоретико-методологічні засади: дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02. Київ, 2002. 215 с.

450. Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні: підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2018. 312 с.

451. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління. 2-ге вид., допов. і перероб. Київ: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2005. 254 с. (Бібліотека молодого державного службовця).

452. Манжула А. А., Янко О. В. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 3. С. 82–85.

453. Мартиненко В. М., Древаль Ю. Д., Конотопцева Ю. В. Сучасна технологія оцінювання персоналу та кадрового потенціалу організації і її соціально-психологічний аспект: наук. розробка.. Київ: НАДУ, 2013. 52 с.

454. Марценюк О. О. Розвиток соціально-психологічної компетентності працівників Державної митної служби України: дис. ... канд. наук з держ. упр. Дніпропетровськ, 2011. 221 с.

455. Маслова А. Б. Органи, що реалізують Державну митну політику, як складова системи публічного адміністрування: людиноцентристська концепція трансформація: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2021. 444 с.

456. Маслова А. Б. Ефективність діяльності суб'єктів публічного адміністрування: адміністративно-правовий вимір. *Публічне право*. 2020. № 2 (38). С. 45–54.

457. Маськовіта М. М. Особливості адміністративної відповідальності державних службовців за порушення присяги. *Місцева влада й самоврядування в Україні та державах світу: історія та сучасність (аспекти права)*. На вшанування пам'яті проф. Юрія Панейка: матеріали Шостої

Всеукр. наук.-теорет. інтернет-конф. (м. Львів, 30 травня, 2017 р.) / ІНПП НУ «Львівська політехніка». Львів: Ліга-Прес, 2017. Вип. 6. С. 126–128.

458. Матвієнко П. Є. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про комерційну таємницю: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2010. 197 с.

459. Матюхіна Н. П. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Ун-т внутрішніх справ, 2000. 120 с.

460. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти): монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 287 с.

461. Медведенко Н. В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2018. 256 с.

462. Межевська Л. В. Правове регулювання відсторонення від роботи осіб, які виконують функції держави: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпро, 2017. 182 с.

463. Мельник А. Ф., Васіна А. Ю., Кривокульська Н. М. Менеджмент державних установ і організацій. Тернопіль: Економ. думка. 2006. 464 с.

464. Мельник В. І. Управління персоналом в системі державної служби України: дис. ... д-ра філософії: 281. Одеса, 2022. 289 с.

465. Мельник І. Запровадження інноваційних механізмів формування кадрового потенціалу державної служби в контексті реалізації державної кадрової політики. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць. 2009. № 1. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dums/2009-01/Melnik.pdf (дата звернення: 30.08.2025).

466. Мельник К. Ю. Ротація кадрів правоохоронних органів. *Право і Безпека*. 2010. № 2. С. 154–157.

467. Мельник М. І. Антикорупційна діяльність в органах влади та її наукове забезпечення. *Право України*. 2000. № 3. С. 67–69.

468. Мельник М. Ю. Професійна орієнтація та кар'єрне консультування: сучасні виклики. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2019. № 4. С. 56–64.
469. Мельник О. М. Адміністративно-правовий статус працівника митної служби: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 223 с.
470. Мельник О. М. Адміністративно-правовий статус працівника митної служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 20 с.
471. Мельник О. М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 209 с.
472. Мельник Ю. С. Управління кадровою політикою в системі контролюючих органів у податковій та митній сферах: адміністративно-правові засади: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2020. 291 с.
473. Мельников О. Ф. «Теорія та методологія фахової підготовки державних службовців»: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2009. 32 с.
474. Мельничук Т. П. Розвиток професійної державної служби у країнах ЄС: досвід для України: дис. ... д-ра філософії: 281. Київ. 2021. 229 с.
475. Миколенко О. І. Теорія адміністративного процедурного права: монографія. Харків: Бурун Книга, 2010. 336 с.
476. Миропольська О. В. Формування професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2010. 20 с.
477. Митна служба України в системі державного управління: підручник / С. С. Серьогін, В. В. Ченцов, П. В. Пашко та ін. Дніпропетровськ: АМСУ, 2008. 361 с.
478. Митне право України: навч. посібник / за заг. ред. В. В. Ченцова. Київ: Істина, 2007. 280 с.
479. Митний кодекс України від 12.12.1991 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 16. Ст. 203.

480. Митний кодекс України: Закон України від 11.07.2002 р. № 92-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-15/ed20020711#Text> (дата звернення: 04.10.2025).
481. Митний кодекс України: Закон України від 13.03.2012 р. № 4495-VI / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17/ed20120313#n4128> (дата звернення: 04.10.2025).
482. Михайлишин Л. Самоосвіта державних службовців як складова підвищення їх кваліфікації. *Ефективність державного управління*. 2013. № 36. С. 287–293.
483. Михайловська Є. В., Поліщук Д. В., Порівняльно-правовий аспект розвитку інституту державної служби України та Великої Британії. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наук. видання*. С. 626–631. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.102>
484. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 6. С. 165–168.
485. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб ООН: Міжнародний документ від 23.07.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text (дата звернення: 29.07.2025).
486. Міщук Є. В., Адамовська В. С., Вишняк Г. Д. Модель публічної служби як елемент європейської інтеграції України та драйвер розвитку публічного адміністрування. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2022. № 3 (34). С. 50–57.
487. Мовчан А. Правове регулювання конкурсного порядку добору кадрів. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2006. № 4. С. 46–52.
488. Мозоль В. В. Адміністративно-правовий статус посадової особи податкової міліції (організаційно-правові аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2005. 21 с.

489. Момот В. М. Сутність кадрової функції Державної податкової адміністрації. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2007. № 4. С. 233–236.
490. Монастирський Є. Дисциплінарна відповідальність. Київ: Вид-во політ. літ. України, 1976. 122 с.
491. Мороз С. В. Правове регулювання укладення трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 193 с.
492. Москаленко В. В. Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки*. 2003. Т. 21. С. 41–44.
493. Музичук О. М., Невядовський В. О., Завальний М. В. Сутність та особливості кадрового забезпечення державної митної служби України. *Вісник пенітенціарної асоціації України*. 2023. № 3 (25). С. 69–76. DOI: 10.34015/2523-4552.2023.3.09
494. Нагорічна О. С. Післядипломна підготовка працівників митної служби до професійної діяльності на основі особистісно-орієнтованого підходу: дис. ... канд. пед. наук. Хмельницький, 2008. 212 с.
495. Нагорічна О. С. Реформування митного напрямку ДФС: у пошуку домінант. *Сталий розвиток економіки*. 2017. № 3 (36). С. 16–22. URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/237> (дата звернення: 04.03.2025).
496. Настюк В. Я. Адміністративно-правові проблеми законодавчого регулювання митної справи в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2005. 35 с.
497. Настюк В. Я., Шульга М. Г. Митне право України: навч. посібник. Харків: Нац. юрид. академія України, 2001. 114 с.
498. Науково-практичний коментар до нового законодавства про державну службу. Київ: Київський центр науково-технічної та економічної інформації, 2012. 335 с.
499. Національна стратегія доходів до 2030 року. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/National%20Revenue%20Strategy_2030_.pdf (дата звернення: 10.10.2025).

500. Невмержицький Є. Проблеми рецесії антикорупційних механізмів розвинених країн в українську практику. *Віче*. 2011. № 19. С. 40–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/viche_2011_19_19 (дата звернення: 15.08.2025).

501. Негара Р. В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика: дис. ... д-ра філософії: 081. Одеса. 2021. 300 с.

502. Неліпа Д. В. Адаптація державної служби України до сучасних світових стандартів. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: «Управління»*. 2014. Вип. 1. С. 55–62.

503. Неліпа Д. В. Організаційно-правові засади державної служби в Україні: навч. посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2012. 368 с.

504. Неугодніков А. О., Тодощак О. В. Особливості проходження дипломатичної служби за оновленим законодавством. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 2. С. 150–153. URL: http://www.pap.in.ua/2_2019/41.pdf (дата звернення: 05.02.2025).

505. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 213 с.

506. Нечипоренко С. І. Адміністративно-правові засади проходження служби в органах прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2011. 205 с.

507. Нечитайленко А. О. Особливості інституту юридичної відповідальності державних службовців. *Державна служба і громадянин: реалізація конституційних прав, свобод та обов'язків*: наук. збірник / за ред. Г. І. Мостового та ін. Харків, 2000. С. 54–58.

508. Нижник Н. Р. Державна виконавча влада в Україні: формування та функціонування. Київ: Вид-во УАДУ, 2000. Ч. 1. 224 с.

509. Нинюк І. І., Нинюк М. А. Реформа публічної служби в Україні: досвід інших країн. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія:*

«Публічне управління та адміністрування». 2024. Т. 35 (74), № 1. С. 169–173.

DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.1/29>

510. Нинюк М. Формування етичної культури як різновиду професійної етики в процесі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. *Вісник Української академії державного управління при Президенті України*. 2003. № 3 С. 307–316.

511. Нікуліна А. Г. Адміністративно-правовий статус органів досудового розслідування національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2017. 241 с.

512. Оболенський О. Ю. Державна служба: підручник. Київ: КНЕУ, 2006. 472 с.

513. Оболенський О. Ю. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування. Хмельницький: Поділля, 1999. 568 с.

514. Овчаренко О. М. Теоретико-прикладні проблеми інституту юридичної відповідальності судді: монографія. Харків: Юрайт, 2017. 624 с.

515. Олійник В. В. Внутрішні та зовнішні причини виникнення корупції: інструменти протидії корупції за участю громадськості. *Право та державне управління*. 2024. № 4. С. 191–198. DOI: <https://doi.org/10.32782/pdu.2024.4.25>.

516. Олійник І. Л. Правовий механізм ротації кадрів державної служби. *Економіка і право*. 2012. № 3. С.12–17.

517. Олуйко В. М. Державна кадрова політика в регіоні України: формування і реалізація: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.04. Київ, 2001. 23 с.

518. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2005. 423 с.

519. Онищук І. І. Моніторинг правових колізій і прогалин у законодавстві України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2018. № 6. С. 21–26.

520. Оніщик Ю. В. Правове регулювання митних відносин в Україні та в країнах Європейського Союзу: фінансово-правовий аспект: монографія. Київ: КТ «Забеліна-Фільковська Тетяна Сергіївна і компанія «Київська нотна фабрика», 2013. 480 с.

521. Оніщик Ю. В. Правове регулювання митних відносин в Україні та в країнах Європейського Союзу: фінансово-правовий аспект: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2014. 44 с.

522. Опанасюк Г. Становлення державного управління як наукової та освітньої галузі (Центральна та Східна Європа). *Вісник УАДУ*. 2000. № 3. С. 331–336.

523. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.

524. Організація управління в органах внутрішніх справ: монографічне дослідження / Ю. Л. Титаренко, В. П. Філонов, В. Д. Сущенко та ін.; за ред. Ю. Л. Титаренка; Донецький інститут внутрішніх справ при Донецькому державному університеті. Донецьк: [б.в.], 1999. 364 с.

525. Оргієць О. М. Обмін знаннями між державними службовцями: фактори, які впливають на його інтенсивність. *Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Серія: «Державне управління»*. 2020. Т. 31 (70). № 2. С. 24–32.

526. Оргієць О. М. Теоретико-методологічні засади формування і розвитку інституційної пам'яті в органах державної влади: дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.01. Дніпро, 2021. 491 с.

527. Оргієць О. М. Формування інституційної пам'яті в органах державної влади Франції: досвід для України. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 45. С. 86–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2015_45_12 (дата звернення: 26.08.2025).

528. Орлів М. С., Онищук С. В. Менеджмент людських ресурсів: конспект лекцій. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2020. 140 с.

529. Ортинський В. Управління в органах виконавчої влади: навч. посібник. Київ: Центр учбової. літ., 2008. 295 с.
530. Островерх С. В. Державна служба в органах державної податкової служби України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2010. 192 с.
531. Охріменко Н. М. Питання правового регулювання юридичної відповідальності посадових осіб міністерства України в процесі здійснення нормотворчості. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_41 (дата звернення: 29.08.2025).
532. Павленко О. О. Формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2010. 539 с.
533. Павленко О. О. Формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Луганськ, 2010. 46 с.
534. Павленко П. І. Правовий статус службовця органів внутрішніх справ: проблеми загальної теорії: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Донецьк, 2003. 164 с.
535. Павліченко В. М. Гармонізаційний механізм зближення законодавства України у сфері праці державних службовців із Європейським Союзом: теоретичні й практичні особливості. *Право та інновації*. 2015. № 1. С. 97–101
536. Павліченко О. В. Сучасний стан правового регулювання соціального захисту жінок в Україні за Кодексом законів про працю. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28.05.2020 р.)*. Харків: ХНУВС, 2020. С. 358–363.
537. Павлов А. П. Кадрове забезпечення митних органів України: організаційно-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2001. 16 с.

538. Павлов А. П. Кадрове забезпечення митних органів України: організаційно-правові аспекти: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2001. 211 с.
539. Павлович-Сенета Я. П. Адміністративно-правове регулювання територіального устрою України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 Львів, 2010. 241 с.
540. Пададименко Н. В. Поняття «соціальне забезпечення працівників правоохоронних органів». *Публічне право*. 2013. № 3. С. 322–329.
541. Пайда Ю. Ю. Визначення юридичних гарантій як елемент захисту прав людини. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 2. С. 50–54.
542. Панова Н. С. Особливості нормативного регулювання окремих питань публічної служби у країнах Європи. *Південноукраїнський правничий часопис*: наук. журнал. 2015. № 4. С. 57–61.
543. Панчишин А. В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 95–98.
544. Пархоменко-Куцевіл О. І. Конкурс в системі державної служби: загрози та шляхи удосконалення. *Публічне урядування*. 2016. № 4. С. 196–204.
545. Пархоменко-Куцевіл О. І. Механізм формування кадрового потенціалу державної служби в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Дніпропетровськ, 2005. 20 с.
546. Пасічник Д. О., Євдокимов В. В. Проблеми соціального захисту населення в житомирському регіоні. *Публічне управління та адміністрування*. URL: <https://cutt.ly/DjMnXR8> (дата звернення: 06.11.2025).
547. Пастух І. Д. Запобігання та врегулювання конфліктів інтересів в діяльності публічної адміністрації: адміністративно-правове дослідження: монографія. Київ: Видавничий центр «Кафедра», 2020. 432 с.
548. Паутов В. О. Протидія корупції як структурна складова національної безпеки України: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.0. Київ, 2020. 233 с.

549. Пашко П. В. Митна безпека (теорія, методологія та практичні рекомендації): монографія. Одеса: АТ «Пласке», 2009. 628 с.
550. Пашко П. В. Організаційно-економічний механізм забезпечення митної безпеки України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук. Львів, 2009. 39 с.
551. Перепелиця А. В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2009. 272 с.
552. Петренко О. С. Формування інтегрованого інституту публічної служби в Україні: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Донецьк, 2008. 20 с.
553. Петришин О. В. Правовий режим державної служби: питання загальної теорії: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 1999. 36 с.
554. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи. *Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича. Серія: «Правознавство»*: зб. наук. праць. 2008. Вип. 461. С. 39–43.
555. Петрова А. О. Основні елементи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2016. Вип. 36 (2). С. 47–50.
556. Петрусь С. П. Управління кадровими ресурсами в умовах модернізації Державної митної служби України: дис. ... канд. наук з держ. упр. Дніпропетровськ, 2006. 248 с.
557. Перов А. П. Адміністративно-правові засади професійного навчання державних службовців України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2020. 248 с.
558. Перов А. П. Завдання кадрової політики в Україні та забезпечення державних органів ефективними держслужбовцями. *Правова держава*. 2017. № 25. С. 83–89.
559. Петков С. В. Теорія адміністративного права: навч. посібник. Київ: КНТ, 2014. 304 с.

560. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 232 с.

561. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2008. 26 с.

562. Пилипенко А. А. Правовий захист працівників митних органів України. *Митна справа*. 2002. № 5. С. 27–31.

563. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ Знання, 2003. 146 с.

564. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України: теоретичний дискурс. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. № 4 (39). С. 152–158.

565. Пирогова Ю. В. Управління людськими ресурсами в сфері публічної служби України: соціально-психологічний аспект: дис. ... д-ра філософії: 281. Дніпро, 2021. 301 с.

566. Письменний І. В. Концептуальні засади реформування митної служби України: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 Дніпропетровськ, 2005. 217 с.

567. Пишна А. Г. Деякі аспекти проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 4. С. 104–106.

568. Пікуль В. П. Аналіз класифікації ознак права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 81: частина 1. С. 343–348. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.1.55>

569. Плахотнюк Н. Г. Повноваження керівника органу виконавчої влади у сфері управління персоналом. *Університетські наукові записки*. 2007. № 1. С. 170–177.
570. Побережна Н. М., Куліш І. В. Кадрова політика як основа розроблення стратегії управління персоналом. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2010. № 64. С. 175–178.
571. Подкопаєв С. В. Основні компоненти кадрового забезпечення прокурорської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 380–392.
572. Подляшаник В. В. Особливості проявів емоційної стійкості особистості співробітників митної служби у соціально складних ситуаціях: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2008. 163 с.
573. Подорожній Є. Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність». *Вісник ХНУВС*. 2014. № 3 (66). С. 6–15.
574. Політичний енциклопедичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна. Київ: Генеза, 1997. 400 с.
575. Польова В. В. Щодо оцінки якості роботи кадрових служб. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 390–396.
576. Порядок проведення ротації посадових осіб митних органів: наказ Міністерства фінансів України від 05.05.2025 р. № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0938-25#Text> (дата звернення: 15.05.2025).
577. Право соціального забезпечення України: навч. посібник / за заг. ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., змін. і допов. Київ: Істина, 2012. 232 с.
578. Правова доктрина України. *Доктрина приватного права України*: монографія / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін.; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків: Право, 2013. Т. 3. 760 с.
579. Приймаченко Д. В. Адміністративна діяльність митних органів у сфері реалізації митної політики держави: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 477 с.

580. Приймаченко Д. В. Адміністративна діяльність митних органів у сфері реалізації митної політики держави: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2007. 39 с.

581. Приймаченко Д. В. Адміністративна діяльність митних органів: проблеми теорії та практики: монографія / за заг. ред. В. К. Шкарупи. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007. 290 с.

582. Приймаченко Д. В. Законодавство про проходження служби працівниками митної служби: співвідношення загального та спеціального. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2009. № 1. С. 110-116.

583. Приймаченко Д. В. Митна політика держави та її реалізація митними органами: монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2006. 322 с.

584. Приймаченко Д. В. Правоохоронна діяльність митних органів України: ознаки та поняття. *Митна справа*. 2004. № 6. С. 14–18.

585. Приймаченко Д. В., Приймаченко Д. Д. Правове регулювання вступу на державну службу в митні органи України: сучасний стан та перспективи. *Правова позиція*. 2020. № 1 (26). С. 68–76. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2020-1.14>

586. Приймаченко Д. В., Ченцов В. В. Митне право України: навч. посібник. Київ: Істина, 2007. 327 с.

587. Прилипко С. Право на пенсійне забезпечення та його реалізація в умовах ринкової економіки. *Право України: юридичний журнал*. 2003. № 2. С. 45–48.

588. Прилуцький С. В. Присяга судді: стара категорія – новий правовий зміст. *Право України*. 2001. № 6. С. 102–106.

589. Припинення державної служби як інститут адміністративного права: монографія / Л. Р. Біла-Тіунова та ін. Одеса: Фенікс, 2015. 236 с.

590. Припутень Д. С. Примус у службовому праві: теорія, досвід та практика реалізації: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2019. 33 с.

591. Присяжнюк О. А. Поняття та особливості державно-службових відносин у правоохоронних органах. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 84: частина 3. С. 182–185. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.3.27>

592. Приходько С. Держава і соціальний захист громадян. *Право України*. 1999. № 2. С. 22–26.

593. Пришляк Г. Я. Методологія дослідження демократичного контролю в Україні. *Економіка. Фінанси. Право*. 2013. № 1. С. 35–37.

594. Пріхно І. М. Тенденції розвитку та забезпечення соціальної сфери в Україні. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 6 (2). С. 77–81.

595. Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками: наказ НАЗК від 28.12.2021 р. № 830/21. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/normatyvno-pravovi-acty/nakaz-vid-28-12-2021-830-21-pro-vdoskonalennya-protsesu-upravlinnya-koruptsiynymy-ryzykamy/> (дата звернення: 09.07.2025).

596. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 26.03.2025).

597. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 09.09.2019 р. № 117-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#Text> (дата звернення: 31.05.2025).

598. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12.05.2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення: 17.04.2025).

599. Про внесення змін до Митного кодексу України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи: Закон України від 04.07.2013 р. № 405-VII / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/405-18/ed20140426#n6> (дата звернення: 11.02.2025).

600. Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів: Закон України від 17.09.2024 р. № 3977-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3977-20#Text> (дата звернення: 02.12.2025).

601. Про внесення змін і доповнень до Указу Президента України від 29 листопада 1996 року № 1145: Указ Президента України від 23.03.1998 р. № 216/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216/98/ed19980323#Text> (дата звернення: 10.09.2025).

602. Про встановлення простою у роботі територіальних органів Держмитслужби: наказ Державної митної служби України від 24.02.2022 р. № 113.

603. Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. № 2235-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14#Text> (дата звернення: 30.11.2025).

604. Про Державну митну службу України: Указ Президента України від 29.11.1996 р. № 1145/96 / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145/96/ed19961129#Text> (дата звернення: 12.09.2024).

605. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19/ed20151210#Text> (дата звернення: 10.09.2024).

606. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII / БД «Законодавство України» / ВР України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/ed19931216#Text> (дата звернення: 10.09.2024).

607. Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 24.12.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726/2012/ed20121224#Text> (дата звернення: 12.11.2024).

608. Про деякі питання щодо укладення, внесення змін до контракту про проходження служби в митних органах, звітування та здійснення моніторингу виконання завдань за контрактом: наказ Державної митної служби України від 28.03.2025 р. № 300.

609. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 р. № 2449-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#n213> (дата звернення: 04.05.2025).

610. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р. № 2805-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2805-15#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

611. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 р. № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#n740> (дата звернення: 28.08.2025).

612. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 07.09.2025).

613. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 26.06.2025).

614. Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки: Закон України від 20.06.2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

615. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2023 р. № 220.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.06.2025).

616. 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 / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 12.05.2025).

617. Про затвердження Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правила етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України: наказ Державної митної служби України від 02.09.2021 р. № 668. URL: <https://drive.google.com/file/d/15KhNkNdHcyMMIikGjTidjLttjvXIQ-GA/view> (дата звернення: 12.05.2025).

618. Про затвердження Концепції ротації кадрів на окремих посадах державних службовців: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2002 р. № 144-р (розпорядження втратило чинність на підставі постанови Кабінету Міністрів України № 366 (366–2020–п) від 13.05.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/144-2002-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.05.2025).

619. Про затвердження Методології систематичного виявлення та проведення аналізу корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією, у Державній митній службі України та її територіальних органах: наказ Держмитслужби від 20.06.2025 р. № 555. URL: <https://drive.google.com/file/d/13BYjc16z-4DfW8rXhVT9DeZVVTcpMBLO/view> (дата звернення: 26.06.2025).

620. Про затвердження Переліку митних компетенцій та їх рівнів для посад державної служби категорій «Б» і «В»: наказ Державної митної служби України від 24.03.2025 р. № 278. URL: <https://customs.gov.ua/web/content/21138?unique=9ead576a4679c5da77ff5fedd9a669ecded7d5c5&download=true> (дата звернення: 29.03.2025).

621. Про затвердження Переліку посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків: наказ НАЗК від 06.11.2023 р. № 249/23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1966-23#Text> (дата звернення: 01.09.2025).

622. Про затвердження Плану реформування Держмитслужби на 2024–2030 роки: наказ Держмитслужби від 24.05.2024 р. № 686. URL: <https://customs.gov.ua/plani-ta-zviti-roboti> (дата звернення: 16.09.2025).

623. Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах: постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2020 р. № 1343. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.07.2025).

624. Про затвердження Положення про порядок і умови проходження служби в митних органах України: постанова Кабінету Міністрів України від 09.02.1993 р. № 97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/97-93-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.09.2024).

625. Про затвердження Положення про робочу групу з оцінювання корупційних ризиків та її персонального складу: наказ Держмитслужби від 14.10.2022 р. № 449. URL: https://drive.google.com/file/d/1K25L902YylW5xOutUJ_I_y-g6HMsdNgh/view (дата звернення: 10.11.2025).

626. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2025).

627. Про затвердження Положення про Управління з питань запобігання та виявлення корупції Державної митної служби України: наказ Державної митної служби України від 29.12.2025 р. № 2000. URL: <https://customs.gov.ua/zapobigannia-proiavam-koruptsiyi-1#scrollTop=0> (дата звернення: 29.12.2025).

628. Про затвердження Положення щодо впровадження в Держмитслужбі та її територіальних органах механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції»: наказ Держмитслужби від 22.05.2025 р. № 462. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Gc5yod1jb6v7n1du-9FGJl404lXUHdMA/view> (дата звернення: 28.05.2025).

629. Про затвердження положень про Державну податкову службу України та Державну митну службу України: постанова Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 227. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2019-%D0%BF#n209> (дата звернення: 24.04.2025).

630. Про затвердження положень про територіальні органи Держмитслужби: наказ Державної митної служби України від 29.10.2020 р. № 489. URL: <https://customs.gov.ua/documents/pro-zatverdzhennia-polozen-pro-teritorialni-organi-derzhmitsluzhbi-237> (дата звернення: 24.04.2025).

631. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження: постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1039. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%BD+%D1%82%D0%B0#w1_1 (дата звернення: 24.04.2025).

632. Про затвердження Порядку організації роботи з повідомленнями про корупцію, внесеними викривачами, у Національному агентстві України з питань державної служби, його територіальному органі, а також підприємстві, установі і організації, що належать до сфери його управління: наказ НАЗК від 26.04.2021 р. № 70-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0757-21#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

633. Про затвердження Порядку організації роботи з повідомленнями про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення в апараті Держмитслужби та її територіальних органах: наказ Державної митної служби

України від 19.03.2025 р. № 252. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Gabqlv6GqwsYkKvr3sHwJ4ayNwoP5cgL/view> (дата звернення: 19.03.2025).

634. Про затвердження порядку організації роботи із запобігання корупції у Держмитслужбі та її територіальних органах: наказ Державної митної служби України від 06.08.2021 р. № 609. URL: https://drive.google.com/file/d/1Is0jKc-JxHv_ypBVaND1-ssHRBCa6YNK/view?pli=1 (дата звернення: 01.04.2025).

635. Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації: постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2025 р. № 1100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1100-2025-%D0%BF#n12> (дата звернення: 20.09.2025).

636. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.07.2025).

637. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF> (дата звернення: 09.05.2025).

638. Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа: постанова Кабінету Міністрів України від 01.04.2025 р. № 366. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.07.2025).

639. Про затвердження Порядку проведення ротації посадових осіб митних органів: наказ Міністерства фінансів України від 05.05.2025 р. № 229.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0938-25#Text> (дата звернення: 10.05.2025).

640. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: наказ МВС від 07.12.2015 р. № 1583. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16#n6> (дата звернення: 09.05.2025).

641. Про затвердження Порядку ротації посадових осіб дипломатичної служби в органах дипломатичної служби: наказ Міністерства закордонних справ України від 18.10.2018 р. № 427. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1274-18#n14> (дата звернення: 19.09.2025).

642. Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2020 р. № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

643. Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.09.2025).

644. Про затвердження Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типової форми контракту про проходження служби в митних органах: постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2025 р. № 238. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/238-2025-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

645. Про затвердження середньострокового плану заходів з досягнення цілей реформування митних органів у рамках реалізації Національної стратегії доходів до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 04.08.2025 р. № 835-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/835-2025-%D1%80#Text> (дата звернення: 30.09.2025).

646. Про затвердження Стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025–2030 роки: наказ Державної митної служби України від 16.09.2025 р. № 1004. URL: <https://customs.gov.ua/web/content/21623?unique=50c2f3ed030b9fecf95c945b36ad980e470a2c57&download=true> (дата звернення: 30.09.2025).

647. Про ліквідацію Міністерства доходів і зборів: постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.2014 р. № 67 (втратила чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.09.2024).

648. Про митну справу в Українській РСР: Закон України від 25.06.1991 р. № 1262-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1262-12/ed19910625#Text> (дата звернення: 24.09.2024).

649. Про мінімальні норми соціального забезпечення: Конвенція Міжнародної організації праці № 102 від 28.06.1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення: 04.05.2025).

650. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19?find=1&text=%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2#w1_31 (дата звернення: 07.02.2025).

651. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text> (дата звернення: 07.02.2025).

652. Про передачу в оренду цілісного майнового комплексу медичного реабілітаційного центру «Жемчужина» (м. Ялта): розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.05.2000 р. № 245-р / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-2000-%D1%80#Text> (дата звернення: 12.03.2025).

653. Про персональні звання державної митної служби України: постанова Верховної Ради України від 05.02.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 19. Ст. 261.

654. Про порядок надання медичного висновку у зв'язку з неможливістю виконання державним службовцем службових обов'язків за станом здоров'я: наказ НАДС і МОЗ України від 13.04.2016 р. № 80/352. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0661-16#n22> (дата звернення: 12.08.2025).

655. Про порядок професійного навчання посадових осіб Держмитслужби та її територіальних органів: наказ Державної митної служби України від 30.12.2022 р. № 577. URL: <https://dspkz.customs.gov.ua/wp-content/uploads/2024/04/%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7-577.pdf> (дата звернення: 10.11.2025).

656. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/ed20150512#Text> (дата звернення: 09.11.2025).

657. Про проведення аналізу віднесення посад до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби: наказ Державної митної служби України від 01.02.2023 р. № 36 (скасовано наказом від 17.09.2024 р. № 1088). URL: <https://customs.gov.ua/documents> (дата звернення: 20.10.2025).

658. Про проведення опитування: лист Департаменту по роботі з персоналом Державної митної служби України № 12/12-04/7508 від 13.05.2025 р. URL: <https://surl.li/jzxzab> (дата звернення: 17.08.2025).

659. Про проходження державної служби з укладанням контракту: наказ Державної митної служби України від 18.02.2021 р. № 105 (скасовано наказом від 17.09.2024 р. № 1088). URL: <https://customs.gov.ua/documents> (дата звернення: 20.10.2025).

660. Про реалізацію експериментального проекту щодо створення резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України: постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2023 р. № 524. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-2023-%D0%BF#n51> (дата звернення: 10.11.2025).

661. Про реалізацію експериментального проекту щодо тестування посадових осіб митних органів з питань кваліфікації та благонадійності: постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2020 р. № 916. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/916-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.11.2025).

662. Про службові жилі приміщення: постанова Ради Міністрів Української РСР від 04.02.1988 р. № 4495-VI / БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/37-88-%D0%BF> (дата звернення: 03.11.2025).

663. Про спеціальні звання посадових осіб митних органів: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. № 501. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501-2020-%D0%BF#n9> (дата звернення: 17.08.2025).

664. Про створення Академії митної служби України: Указ Президент України від 11.06.1996 р. № 412/96. URL: <https://iplex.com.ua/web/doc-view/index.html?db=ukr&type=doc&code=412/96&d=1> (дата звернення: 14.10.2024).

665. Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 р. № 1218-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-natsionalnoi-stratehii-dokhodiv-do-2030-s1218-271223> (дата звернення: 12.04.2025).

666. Про тимчасове закриття деяких пунктів пропуску через державний кордон та пунктів контролю: розпорядження Кабінету Міністрів України від 26.02.2022 р. № 188-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/188-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 26.12.2024).

667. Про Тимчасові правила митного контролю за переміщенням через митний кордон України предметів, валюти і цінностей громадян: наказ Державного митного комітету України від 31.12.1991 р. № 9. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0354CFB917> (дата звернення: 20.09.2024).

668. Про утворення Державного митного комітету України: Указ Президента України від 11.12.1991 р. № 1. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1/91> (дата звернення: 17.09.2024).

669. Про утворення Державного науково-дослідного інституту митної справи: постанова Кабінету Міністрів України від 24.09.2008 р. № 852. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/852-2008-%D0%BF#Text> (дата звернення: 06.01.2025).

670. Про утворення Державної податкової служби України та Державної митної служби України: постанова Кабінету міністрів України від 18.12.2018 р. № 1200. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1200-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.01.2025).

671. Про утворення Державної фіскальної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 21.05.2014 р. № 160. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-2014-%D0%BF#n6> (дата звернення: 05.01.2025).

672. Про утворення територіальних органів Державної митної служби України як відокремлених підрозділів: наказ Державної митної служби України від 19.10.2020 р. № 460. URL: <https://customs.gov.ua/documents/pro-utvorennia-teritorialnikh-organiv-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-iak-vidokremlenikh-pidrozdiliv-149> (дата звернення: 04.01.2025).

673. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 04.01.2025).

674. Проблем правової відповідальності: монографія / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін.; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків: Право, 2014. 348 с.

675. Прогонюк Л. Ю. Поняття дисциплінарного проступку. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: «Право»*. 2009. Вип. 12. С. 58–65.

676. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 21 с.

677. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2008. 238 с.

678. Проект Twinning «Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні». URL: <http://www.center.gov.ua/storinki-twinning/twinning.html> (дата звернення: 10.12.2024).

679. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 1995. 480 с.

680. Прокопенко Л. Л., Гончарук Н. Т. Модернізація публічної служби в умовах війни та післявоєнний період у контексті її адаптації до європейських стандартів. *Забезпечення стійкості, ревіталізації та розвитку територій і громад в Україні*: матеріали наук.-практ. конф. за міжнародною участю (м. Дніпро, 4 трав. 2023 р.). Дніпро: НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. С. 19–22.

681. Протасова Н. Г. Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: навч.-метод. посібник. Київ: Вид-во УАДУ, 2000. 160 с.

682. Професійний стандарт «Інспектор митниці»: затверджений Державною митною службою України. URL: <https://customs.gov.ua/news/zagalne-20/post/derzhmitsluzhba-zatverdila-profesiinii-standart-inspektor-mitnii-2501> (дата звернення: 07.11.2025).

683. Прохоренко О. Я. Протидія корупційним проявам в системі державної служби України (організаційно-правовий аспект): дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2004. 206с.

684. Прудиус Л. В. Гармонізація державної служби України з міжнародними стандартами та нормами ЄС. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 6–7. С. 66-76.

685. Прудіус Л. В. Неформальна освіта державних службовців в Україні: правові аспекти. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2016. № 1 (14). С. 122–131. URL: <http://www.customs-admin.umsf.in.ua/archive/2016/1/17.pdf> (дата звернення: 10.02.2025).

686. Публічна служба: навч. посібник / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородин та ін.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. 2-е вид. Дніпро: ГРАНІ, 2019. 384 с.

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

688. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / А. В. Кірмач, В. П. Тимошук, М. В. Фігель та ін.; за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.

689. Публічне управління: термінол. слов. / уклад.: В. С. Куйбіда, М. М. Білінська, О. М. Петроє та ін.; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білінської, О. М. Петроє. Київ: НАДУ, 2018. 224 с.

690. Пустовіт Ж. Поняття соціальних гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні. URL: http://www.uapravo.com/hro/text.php?lan=rus&id=1692&id_book=0&id_parent=0&id_vid_res=2 (дата звернення: 23.09.2025).

691. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посібник. 9-те вид., зі змін. Львів: Край, 2007. 188 с.

692. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави. Київ: Наук. думка, 1994. 236 с.

693. Рассоха І. М. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Методологія та організація наукових досліджень» для студентів 5 курсу денної форми навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» спеціальностей: «Облік і аудит», «Менеджмент організацій», «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)». Харків: ХНАМГ, 2011. 76 с.

694. Резерв працівників для роботи в митних органах на деокупованих територіях України / Держмислужба. URL: <https://customs.gov.ua/robo-ta-z-personalom> (дата звернення: 26.12.2025).

695. Рішення Конституційного Суду України у справі № 3-132/2018(5462/17) за конституційною скаргою Мосюрчака Василя Івановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) підпункту 1 пункту 2 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII (щодо гарантій соціального захисту державних службовців) від 23.12.2022 року № 3-р/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va03p710-22#Text> (дата звернення: 08.09.2025).

696. Ровинська К., Козуліна С. Публічна служба України в умовах правової невизначеності . *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2021. Вип. 26. С. 133–139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tppd_2021_26_16 (дата звернення: 04.05.2025).

697. Роз'яснення НАДС від 10.09.2020 р. № 117_p/з. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/rozyasnennya/CS/117_r_z.pdf (дата звернення: 02.03.2025).

698. Россіхін В., Россіхіна Г., Хабарова Т., Надобко С. Адміністративно-правові характеристики розбудови та становлення елементів публічної служби в Україні: ретроспективний підхід. *Юридичний вісник*. 2024. № 1. С. 144–151. DOI: <https://doi.org/10.32782/yuv.v1.2024.14>

699. Руда Т. В. Напрями реформування кадрової політики Державної митної служби України. *Митна безпека*. 2011. № 1–2. С. 58–61.

700. Рудакевич М. І. Ідейні основи та нормативні стандарти етики державних службовців країн Європейського союзу. *Державне управління теорія та практика*. Київ, 2010. № 1. С. 73–79.

701. Рудніченко Е. М. Генезис митної служби як суб'єкта економічної безпеки держави. *Економіка. Менеджмент. Підприємство*. 2012. № 24 (1). С. 213–215.

702. Руснак А. Зарубіжний досвід використання сучасних технологій управління людськими ресурсами у сфері державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12. № 3. С. 45–49. DOI: <https://doi.org/10.15421/152436>

703. Рябченко О. П. Організація та правове забезпечення підготовки кадрів для митних органів в умовах інституалізації правоохоронної функції. *Державна митна політика України: відповідь на глобальні виклики та перспективи міжнародного співробітництва*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 10 черв. 2025 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 116–119.

704. Рябченко О. П., Дорофєєва Л. М. Безпековий складник у діяльності митних органів: актуальні питання вдосконалення реалізації із врахуванням міжнародного досвіду. *Часопис Київського університету права*. 2024. № 4. С. 42–46. DOI: 10.36695/2219-5521.4.2024.5

705. Сабецький Б. В. Становлення і розвиток правового регулювання трудових відносин в США: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2002. 20 с.

706. Сайнецький О. П. Зміст та особливості соціального забезпечення військовослужбовців як правового явища. *Митна справа*. 2013. № 5 (89). С. 204–209.

707. Салієнко О. О. Конституційні гарантії соціального захисту громадянина. *Службово-бойова діяльність Національної гвардії України: сучасний стан, проблеми та перспективи*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квітня 2020 р.). Харків: Нац. Академія НГУ, 2020. С. 66–68.

708. Самойленко О. С. Адміністративно-правові засади реалізації етичних стандартів публічної служби: дис. ... канд. юридичних наук: 12.00.07. Дніпро, 2020. 170 с.

709. Сандровський К. К. Митне право України: навч. посібник. Київ: Вентурі, 2000. 208 с.

710. Сverdlin K. Yu. Поняття й ознаки кадрового забезпечення державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації. *Право і безпека*. 2023. № 3 (90). С. 126–134. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.10>
711. Світові моделі державного управління: досвід для України: у 2 ч. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С. В. Загороднюка, П. І. Крайніка, Х. М. Дейнеги. 2-ге вид. Київ: НАДУ, 2015. Ч. 1. 612 с.
712. Свічкарьова Я. В. Професійна етика у діяльності правоохоронних органів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2023. Вип. 76: частина 2. С.75–78. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.2.12>
713. Севостьянова Н. І. Система гарантій правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні. *Публічне право*. 2018. № 1. С. 163–169.
714. Селіванов В. М. Право і влада суверенної України: методологічні аспекти : монографія. Київ: Ін Юре, 2002. 724 с.
715. Селіванов С. В. Механізми розвитку кадрового потенціалу державної служби в Україні: дис. ... канд. наук з держ. управ.: 25.00.02. Київ, 2019. 302 с.
716. Селюков В. С., Омельченко-Селюкова А. В. Антикорупційна політика в Державній митній службі України. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2025. № 2 (35). Частина 1. С. 385–396.
717. Середа В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. 2014. № 1 (49). С. 18–25.
718. Серьогін С. М. Державний службовець у взаємовідносинах влади і суспільства: дис. ... д-ра наук з держ. управ.: 25.00.03. Київ, 2004. 380 с.
719. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с.
720. Серьогін С., Письменний І., Липовська Н. Трансформація публічної служби в інститут суспільної взаємодії в умовах глобальної світової

кризи. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8, № 3. DOI: <https://doi.org/10.15421/152073>

721. Серьогін С. М., Хожило І. І. Соціальний статус державного службовця: аналіз функціональної складової. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2013. Вип. 2. С. 164–169. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2013_2_24 (дата звернення: 13.07.2025).

722. Сивий Р. П. Механізми трансформації державної служби України в умовах європейської інтеграції: дис. ... канд. наук з держ. управ.: 25.00.02. Київ, 2020. 217 с.

723. Сидоренко Н. С., Шевченко С. О., Липовська Н. А. Публічна служба: навч. посібник. Дніпро: Дніпропетровський держ. ун-т внутрішніх справ, 2022. 264 с.

724. Сидорчук Л. А. Теоретичні аспекти визначення компетенції та повноважень місцевого самоврядування у сфері охорони громадського порядку. *Право та управління*. 2011. № 1. С. 408–415.

725. Синявська О. Ю. Удосконалення нормативного регулювання фінансового забезпечення органів внутрішніх справ України як чинник їх життєдіяльності. *Наше право*. 2003. № 4. С. 101–103.

726. Сирота І. М. Право социального забезпечення в Україні: учебник для студ. высш. учеб. заведений по спец. «Правоведение». Харьков: Одиссей, 2006. 408 с.

727. Сітніков О. О. Модернізація управління персоналом в органах публічної влади: виклики та перспективи. *Актуальні проблеми у сфері публічного управління*. 2023. Вип. 35. С. 189–194. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.35.36>

728. Сітніков О. О. Реформування державної служби в Україні: організаційно-правові виклики та шляхи вдосконалення. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2024. Т. 35 (74). № 4. С. 126–133. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.4/19>

729. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент: навч. посібник. Київ: Центр учбової літ., 2007. 416 с.
730. Скоріков В. Види відповідальності держаних службовців. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 1. С. 145–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2017_1_23 (дата звернення: 10.07.2025).
731. Сkochиляс-Павлів О. В., Сало П. І. Проблемні питання судового розгляду адміністративних справ щодо проходження публічної служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «Право»*. 2023. Вип. 75: частина 1. С. 284–292. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.1.47>
732. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ: головна ред. Української Радянської Енциклопедії Академії Наук Української РСР (АН УРСР), 1974. 781 с.
733. Словник української мови: у 11 т. / редкол.: І. К. Білодід, А. А. Бурячок, В. О. Винник, Г. М. Гнатюк та ін. Київ: Наук. думка, 1972. Т. 3. 840 с.
734. Словник української мови: у 11 т. / за ред. І. К. Білодіда, А. А. Бурячка, В. О. Винника, Г. М. Гнатюка та ін. Київ: Наук. думка, 1973. Т. 4. 840 с.
735. Совсун І. Ворог № 1. Без перемоги над бюрократією реформи приречені. Досвід Міносвіти / спілк. А. Гордєєв. 2015. URL: http://texty.org.ua/pg/article/textynewseditor/read/57774/Vorog_1_Bez_peremogy_nad_burokratiyeju_reformu (дата звернення: 26.03.2025).
736. Соколенко О. Л. Проблемні аспекти вдосконалення здійснення митного контролю. *Держава і право*. 2001. № 13. С. 194–197.
737. Соколов В. М. Доктрина соціальної безпеки державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 081. Київ, 2024. 431 с.
738. Соколова Т. А. Кар'єрне зростання державного службовця як одна з проблем побудови правової держави. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 24. С. 136–140.

739. Соловйов В. Корупція в державному управлінні як феномен глобалізованого світу. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 4. С. 29–37.

740. Соловйова О. М. Організаційно-правові засади формування та діяльності відділів та управлінь місцевої державної адміністрації: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2004. 215 с.

741. Сорокіна Н. Розвиток екосистеми управління людськими ресурсами державної служби у контексті формування морально-етичної компетентності державних службовців. *Аспекти публічного управління*. 2023. Т. 11, № 1. С. 20–25. DOI: <https://doi.org/10.15421/152303>

742. Сорокіна Н. Г. Формування морально-етичних основ публічної служби в Україні: дис. ... д-ра наук з держ. управ.: 25.00.03. Дніпро. 2021. 489 с.

743. Сороко В. М. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій. Київ: НАДУ, 2009. 104 с.

744. Соціальна безпека в контексті управління розвитком суспільних відносин. *Філософські проблеми гуманітарних наук: альманах* / за ред.: А. О. Приятельчук, О. М. Іщенко. Київ: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2010. № 19. С. 135–140.

745. Стадник А. М. Державне управління системою загальної середньої освіти на регіональному рівні: дис. ... канд. наук з держ. управ.: 25.00.02. Донецьк, 2009. 178 с.

746. Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. Вип. 70. С. 428–433.

747. Статут Групи держав по боротьбі з корупцією (GRECO) від 05.05.1998 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_144 (дата звернення: 16.12.2025).

748. Сташків Б. І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навч. посібник. Чернігів: Десна, 2016. 692 с.

749. Степанова О. А. Ретроспективний аналіз доброчесності в античній філософсько-педагогічній думці. *Педагогічні науки*. 2005. Вип. 40. С. 260–263.
750. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навч. посібник. Київ: Атіка, 2007. 624 с. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/admin-pravo/493-stetsenko.html> (дата звернення: 08.10.2024).
751. Стець О. М. Державно-службові відносини: сутнісно-понятійна характеристика та галузево-правова ідентифікація: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2021. 428 с.
752. Стешенко Т. В., Ритова В. О., Хоменко А. В. Правила етичної поведінки державних службовців: міжнародні стандарти і національний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 118–121.
753. Стратієнко Г. Д. Теоретико-методологічні засади та організаційно-правовий аспект добору кадрів для заняття посад державної служби в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наук. фахове видання*. 2013. № 3. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=555> (дата звернення: 18.03.2025).
754. Сурай І. Г., Григор'єв С. М. Стандартизація професійної підготовки державних службовців України на основі компетентнісного підходу. *Аспекти публічного управління*. 2018. Т. 6, № 11–12. С. 93–101.
755. Сурай І. Г., Пархоменко-Куцевіл О. І. Відбір кадрів на державну службу. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.; Національна академія державного управління при Президентові України*. Київ: НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук.-ред. кол.: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. С. 65–66.
756. Таранченко В. В. Державній митній службі України. *Економіка. Фінанси. Право*. 1997. № 5 С. 28–34.
757. Татарінов Є. В. Акмеологічний підхід до становлення особистості в професійній діяльності. *Вісник Національної академії оборони України: Питання психології*. 2009. № 2 (10). С. 140–146.

758. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ. 2011. 183 с.
759. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: підручник. Київ: Центр учбової літ., 2009 456 с.
760. Теорія держави і права: підручник / О. В. Петришин та ін.; за ред. О. В. Петришина. Харків: Право, 2014. 366 с.
761. Теремецький В. І. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері оподаткування. *Держава та регіони. Серія: «Право»*. 2012. № 1 (35). С. 50–54.
762. Терещук М. Юридична відповідальність: теоретико-правовий аналіз. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2015. № 2. Т. 2. С. 18–21.
763. Терницький С. М. Правове регулювання конкурсного заміщення державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.
764. Тимошук В. П., Школик А. М. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. Київ: Конус Ю, 2007. 735 с.
765. Тимченко Н. С. Формування професійно-етичних якостей майбутніх службовців-митників: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2003. 239 с.
766. Титор В., Заяц В., Кекіш І. Організаційно-структурне забезпечення оперативно-розшукової діяльності митних органів. *Світ фінансів*. 2021. № 1 (66). С. 249–263. URL: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/1432/1438> (дата звернення: 19.12.2024).
767. Тимофєєва М.І. Сутність соціального захисту населення. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2016. № 6. С. 169–174.
768. Тіньовий звіт щодо прогресу України у наближенні до Розділу 29 «Митний Союз» / Інститут аналітики та адвокації. 2025. URL: <https://iaa.org.ua/portfolio/shadow-report2/> (дата звернення: 01.09.2025).

769. Ткачук О. І. Правовий статус посадових осіб митної служби України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2008. 203 с.
770. Тодошак О. В. Служба в митних органах України (адміністративно-правовий і соціально-правовий аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2001. 20 с.
771. Толуб'як В. Соціальні стандарти та гарантії в сфері пенсійного забезпечення. *Ефективність державного управління*: зб. наук. праць. 2010. Вип. 22. С. 307–314.
772. Трепак В. М. Міжнародний досвід та проблеми очищення влади в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 236–249.
773. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 14.12.2025).
774. Угода про створення групи держав по боротьбі з корупцією (GRECO) від 05.05.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_145#Text (дата звернення: 23.10.2025).
775. Угрюмова Г. О. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. № 5. С. 78–81.
776. Управління людськими ресурсами в державних організаціях: метод-практ. курс. Ужгород: УДМУ, 1995. 42 с.
777. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посібник / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
778. Устинов С. О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 90–95.

779. Федорова К. І. Адміністративно-правове регулювання приватної нотаріальної діяльності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: Запоріжжя, 2008. 209 с.
780. Федорчук В. А. Організаційно-правове забезпечення кадрової політики в державному управлінні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 1. С. 23–29.
781. Федотов О. П. Адміністративно-правова концепція здійснення державної митної справи: теорія та практика: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2016. 457 с.
782. Федотов О. П. Адміністративно-правова організація митних органів в органи доходів і зборів. *Митна справа*. 2013. № 5 (89). С. 60–67.
783. Федотов О. П. Правові питання сьогоденного функціонування органів Міністерства доходів і зборів при утворенні новітнього державного центрального митного відомства України. *Митна справа*. 2014. № 3. С. 47–53.
784. Федотов О. П., Зотов О. О. Організація митної діяльності. *Митна справа*. 2012. № 4 (82). С. 99–104.
785. Федотов О. П., Назарко А. А. Функціонування територіальних органів Державної митної служби України під час дії правового режиму воєнного стану. *Нове українське право*. 2023. № 1. С. 144–151. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2023.1.18>
786. Федчишин С. А. Дипломатична служба України: організаційно-правові засади: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2021. 511 с.
787. Федчишин С. А. Дипломатична служба України: проблеми теорії, організації та правового забезпечення: монографія. Харків: Право, 2020. 528 с.
788. Федчишин С. А. Дисциплінарні проступки посадових осіб дипломатичної служби: пропозиції щодо вдосконалення законодавства України. *Право України*. 2023. № 12. С. 62–72. URL: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001459238> (дата звернення: 14.08.2025).
789. Федчишин С. А. Предмет регулювання закону про адміністративну процедуру у контексті відносин з публічної служби:

український та європейський досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 3. С. 523–525.

790. Федчишин С. А. Цифровізація як пріоритетний напрямок реформування державної служби в Україні. *Digital Trends and AntiCorruption Reforms in Public Administration: Scientific monograph*. Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2023. Page 20-30. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-369-9-3>

791. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2017. 479 с.

792. Фенич Я. В. Деякі аспекти припинення державної служби в Україні та країнах Європейського Союзу. *Аналітично-порівняльне правознавство*: електронне наук. видання. 2024. № 5. С. 636–640. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788–6018.2024.05.98>

793. Фердман Г. П. Корупція як одна з головних загроз національній безпеці України. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2024. Т. 35 (74). № 1. С. 201–205. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.1/35>

794. Філіпова Н., Решітко Н. Актуальні проблеми кадрової політики в державному управлінні. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: «Економіка»*. 2018. Вип. 4. URL.: http://www.nbu.gov.ua/UJRN/admthp_2018_4_4 (дата звернення: 06.02.2025).

795. Хараберюш О. І. Протидія контрабанді в Україні: оперативно-розшуковий аспект: монографія. Київ: ВД «Дакор», 2015. 416 с.

796. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000 р. / Європейський Союз, Хартія. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 30.11.2025).

797. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник. Київ: Академвидав, 2006. 488 с.

798. Хорошенюк О. В. Моделі організації публічної служби: порівняльний аналіз та пропозиції для України. *Державне управління: теорія*

та практика. 2014. № 1. С. 140–150. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_18 (дата звернення: 17.02.2025).

799. Христенко В. А. Організаційно-правові засади припинення державної служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2013. 20 с.

800. Царик В. М. Професіоналізація публічної служби в системі професійної освіти та підготовки публічних службовців: досвід ЄС. *Актуальні проблеми у сфері публічного управління*. 2023. Вип. 37. С. 246–251. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.37.44>

801. Цвік М. В., Петришин О. В. Загальна теорія держави і права: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закладів. Харків: Право, 2009. 584 с.

802. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією: Міжнародний документ від 04.11.1999 р. / Рада Європи; Конвенція. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102#Text (дата звернення: 16.05.2025).

803. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 07.03.2025).

804. Цигилик Н. В. Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному управлінні: дис. ... д-ра наук з держ. управ.: 25.00.01. Львів, 2024. 464 с.

805. Цимбал Т. Я. Держава, право та податкова система України (у схемах): навч. посібник. Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. 45 с.

806. Циц С. В. Загальнотеоретичний аналіз корупції. *Університетські наукові записки*. Хмельницький, 2010. Вип. 1. С. 219–224.

807. Цуркан М. І. Особливості судового розгляду спорів щодо проходження публічної служби в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2009. 18 с.

808. Цуркан М. І. Присяга публічного службовця як автономний правовий інститут у системі українського права. *Вісник Вищого адміністративного суду України*. 2010. № 4. С. 8–13.

809. Ченцов В. Особливості еволюції управлінської структури державної митної служби України. URL:

[http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-02\(2\)/Chentsov.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-02(2)/Chentsov.pdf) (дата звернення: 24.11.2024).

810. Ченцов В. В. Досвід професійної підготовки кадрів для митної служби. *Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квіт. 2009 р.) / редкол.: Г. П. Середа, М. К. Якимчук, В. М. Куц та ін. Київ: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. С. 46–48.

811. Ченцов В. В. Механізми державного управління митною справою: порівняльний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук. Донецьк, 2013. 453 с.

812. Ченцов В. В. Митна служба в системі державного управління в зарубіжних країнах: компаративний аналіз. *Університетські наукові записки*. 2009. № 1. С. 333–339.

813. Ченцов В. В. Особливості державного управління митними органами в Європейському Союзі: структурно-функціональний аналіз. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 2. С. 417–424.

814. Ченцов В. В., Мазур А. В. Інституційне реформування митної системи: вітчизняний досвід державного управління. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2018. № 1 (18). URL: http://customs_admin.umsf.in.ua/archive/2018/1/31.pdf (дата звернення: 14.12.2025).

815. Чердинцев Ю. Г. Видова характеристика ротації в митних органах: питання теорії та правового регулювання. *Право та державне управління*. 2025. № 2. С. 283–290.

816. Черкунов О. В. Адаптація контрактної форми служби в митних органах до нових реалій воєнного часу: виклики та можливості. *Актуальні питання адміністративного права та процесу в умовах воєнного стану*: матеріали X Всеукр. наук. конф. молодих вчених / в авторській редакції (м. Кропивницький, 6 груд. 2024 р.). Кропивницький. 2024. С. 259–262. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-dlya-sajtu.pdf>.

817. Черкунов О. В. Адміністративно-правовий статус посадових осіб митних органів України: сучасний стан і напрями вдосконалення. *Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. до Дня науки (м. Київ, 15 трав. 2025 р.). Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 158–161.

818. Черкунов О. В. Аналіз принципів правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Scientific Goals and Purposes in XXI Century*: матеріали 7th ISPC (Seattle, October 19–20, 2024). Seattle (USA). 2024. № 55 (221). С. 170–176. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.10.2024/231>.

819. Черкунов О. В. Антикорупційна політика в митній сфері України: впровадження ризик-орієнтованих механізмів. *Актуальні питання економіки та права: регіональний, міжнародний та глобалізаційний аспекти*: матеріали Усеукраїнської наук.-практ. конф. (24 квіт. 2025 р.) / за ред. К. В. Мельнікової. Івано-Франківськ: ХДУ, 2025. С. 737–742.

820. Черкунов О. В. Антикорупційні механізми в діяльності митних органів України: правові та організаційні аспекти. *Корупційні ризики та шляхи їх подолання під час дії воєнного стану в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів – Торунь, 7 жовт. 2025 р.) / Науково-дослідний інститут публічного права. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 122–125. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-544-3-36>

821. Черкунов О. В. Відповідальність посадових осіб митних органів: правові аспекти та порядок застосування стягнень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 10. С. 328–330. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-10/75>

822. Черкунов О. В. Вплив глобалізації на організацію публічної служби в митних органах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців

(м. Київ, 31 жовт. 2024 р.) / за ред. проф. Ю. О. Івчук. Київ: Вид-во Східноукраїнського нац. ун-та ім. В. Даля. 2024. С. 185–189.

823. Черкунов О. В. Впровадження система ротації в митних органах України: виклики та рішення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. Вип. 5 (58). С. 82–85. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v5.2024.14>

824. Черкунов О. В. Генезис і трансформація публічної служби в митних органах України: від витоків до сьогодення. *Правова держава*. 2024. № 56. С. 69–77. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.56.315686>

825. Черкунов О. В. До питання соціального забезпечення посадових осіб митних органів України. *Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація*: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Львів, 17 січ. 2025 р.). Львів. 2025. С. 229–232.

826. Черкунов О. В. Добір на публічну службу в митних органах: сучасний стан адміністративно-правового регулювання та напрями його вдосконалення. *Розвиток доктрини адміністративного права в умовах сучасних суспільних трансформацій*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 14 трав. 2025 р.) Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 63–67. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-497-2-14>.

827. Черкунов О. В. Еволюція публічної служби в митних органах України: історичний аспект та сучасні виклики. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: модернізація розвитку в умовах воєнного стану*: матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 18 жовт. 2024 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2024. С. 57–59.

828. Черкунов О. В. Етапи еволюції публічної служби в митних органах України: правове регулювання та його вплив на ефективність діяльності. «Science in the modern world: innovations and challenges: матеріали II ISPC (Toronto, October 24–26, 2024). Perfect Publishing, Toronto (Canada). 2024. С. 722–730. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/SCIENCE-IN-THE-MODERN-WORLD-INNOVATIONS-AND-CHALLENGES-24-26.10.24.pdf>.

829. Черкунов О. В. Зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби: перспективи імплементації в митних органах України. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2025. Вип. 9. С. 65–71. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-9-8

830. Черкунов О. В. Імплементація європейських підходів до формування професійних компетенцій посадових осіб митних органів України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 17 квіт. 2025 р.)*. Кропивницький: ДонДУВС, 2025. С. 639–643.

831. Черкунов О. В. Історико-правові засади організації митних зборів на українських землях (XVIII – початок XX століття). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 92. Ч. 3. С. 405–410. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.3.58>

832. Черкунов О. В. Кадрова політика Держмитслужби України в умовах післявоєнного відновлення: виклики та перспективи. *Post-War Reconstruction of Ukraine: Legal, Political and Economic Challenges in Historical Perspective: scientific monograph* / ed. by V. M. Stratonov. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. P. 875–892. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-559-4-43>

833. Черкунов О. В. Кадрова політика митної служби в умовах встановлення простою в територіальних органах Держмитслужби: правові виклики та організаційні механізми. *Закарпатські правові читання. Релокація в умовах екстраординарних правових режимів: матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 25–26 квіт. 2025 р.)*. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 239–242.

834. Черкунов О. В. Кадровий відбір у митних органах України: правові засади та виклики професіоналізації публічної служби. *Дев'ятнадцяті юридичні читання. Наука і освіта в Україні: актуальні проблеми розвитку:*

матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 квіт. 2025 р.). Київ: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2025. С. 116–118.

835. Черкунов О. В. Класифікація посад та система оплати праці в митних органах України: нові підходи правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2025. Вип. 3. С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2025-3-8>

836. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах України: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2024. № 86. Ч. 4. С. 135–139. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.1.4.21>

837. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах: баланс між гнучкістю управління та гарантіями державного службовця. *Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 10-ї річниці прийняття Закону України «Про державну службу» (м. Харків, 10 груд. 2025 р.). Харків: НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. С. 134–137.

838. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах. *Вісник Луганського навчального-наукового інституту імені Е. О. Дідоренка*: науковий журнал. 2025. Вип. 2 (110). С. 101–108. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-9156.110.2.101-108>

839. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження публічної служби в митних органах як форми здійснення публічної влади. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 16 трав. 2025 р.). Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 402–404.

840. Черкунов О. В. Міжнародні стандарти професійної етики митних службовців як інструмент інституційної стійкості. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рієка, 12–13 трав. 2025 р.). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2025. С. 127–129.

841. Черкунов О. В. Навчання та підвищення кваліфікації митними службовцями: виклики та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 06. С. 679–683. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.112>

842. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в умовах правового режиму воєнного стану. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 30-річчю Харківського національного університету внутрішніх справ у статусі університету (м. Вінниця, 22 листоп. 2024 р.). Вінниця: ХНУВС, 2024. С. 114–116.

843. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в контексті забезпечення прав людини і громадянина. *Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини)*. Літописець. Вип. 20: матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 5 груд. 2024 р.). Житомир: Житомирський держ. ун-т імені Івана Франка, 2025. С. 281–286.

844. Черкунов О. В. Організація ротації посадових осіб митних органів. *Актуальні питання розвитку галузей науки*: матеріали VI Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 15 листоп. 2024 р.). Київ (Україна): 2024. С. 274–275. URL: <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/15.11.2024/23>.

845. Черкунов О. В. Особливості виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері публічної служби посадовим особам митних органів в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного*

університету. Серія: «Юриспруденція». 2024. Вип. 72. С. 68–71.
DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.72.13>

846. Черкунов О. В. Пенсійне забезпечення митників як елемент правового захисту службовців. *Наукові горизонти XXI століття: мультидисциплінарні дослідження: матеріали II Міжнар. наук. конф. (м. Ужгород, 06–07 трав. 2025 р.)*. 2025. С. 778–781.

847. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів у контексті реформування публічної служби під час воєнного стану. *Публічна служба: вектори реформування в умовах воєнного стану: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з нагоди Дня державної служби (м. Харків, 19 черв. 2025 р.)*. 2025. С. 194–197. URL: <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyky-naukovykh-konferenczij/>.

848. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів як елемент правового статусу публічного службовця: теоретико-правовий аналіз. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки»*. 2025. Том 36 (75). № 2. С. 101–106. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2025.2/14>

849. Черкунов О. В. Правове забезпечення оптимізації публічної служби в митних органах України: сучасні виклики та напрями реформування. *Актуальні дослідження правової та історичної науки: матеріали міжнар. наук. Інтернет-конференції (м. Тернопіль (Україна), м. Ополе (Польща), 12–13 черв. 2025 р.)* / редкол.: О. Яремко та ін.; ГО “Наукова спільнота”; WSZIA w Opolu. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2025. Вип. 73. С. 31–34. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=4172.

850. Черкунов О. В. Правове регулювання перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 87. Ч. 3. С. 208–213. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.30>

851. Черкунов О. В. Правовий статус посадових осіб митних органів: визначення, ознаки, види, спеціальні звання. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: «Політологія. Соціологія. Право». 2025. № 1 (65). С. 146–151.

DOI: [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1\(65\).332571](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1(65).332571)

852. Черкунов О. В. Правові аспекти відповідальності посадових осіб митних органів: аналіз нормативно-правової бази. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Кременчук, 5–7 груд. 2024 р.). Львів – Торунь: Liha - Pres, 2024. С. 253–256.

853. Черкунов О. В. Правові виклики для публічної служби в митних органах України під час воєнного стану: досвід 2022–2025 років. *Interaction between law enforcement agencies and public authorities to create a secure environment under martial law: scientific monograph*. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. Р. 661–677. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-589-1-33>

854. Черкунов О. В. Правові вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу в митні органи України: аналіз та вдосконалення. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 4 (131). С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2024-4-12>

855. Черкунов О. В. Правові засади пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України: проблеми та огляд судової практики. *Правова позиція*. 2025. № 1 (46). С. 46–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-1.8>

856. Черкунов О. В. Правові основи соціального забезпечення посадових осіб митних органів: проблеми та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 01. С. 547–551. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.91>

857. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби в митних органах України: проблеми застосування та прогалини законодавства. *Правотворча діяльність та забезпечення системності законодавства*

України в умовах євроінтеграції: матеріали наук.-практ. Круглого столу (м. Київ, 03 квіт. 2025 р.). Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 256–259.

858. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби державним службовцям митних органів України. *Ампаро*: науковий журнал. 2024. № 4. С. 12–17. DOI: <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2024-4-02>

859. Черкунов О. В. Принципи правового регулювання публічної служби в митних органах: теоретичні основи та практичні аспекти. *Ерліхівський журнал*. 2024. № 10. С. 53–58. DOI: <https://doi.org/10.32782/ehrlichsjournal-2024-10.09>

860. Черкунов О. В. Психофізіологічне опитування із застосуванням поліграфа як механізм забезпечення доброчесності державних службовців митних органів. *Правова держава*. 2025. № 57. С. 117–124. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2025.57.325390>

861. Черкунов О. В. Система навчання та підвищення кваліфікації в митних органах України. *Science of XXI century: development, main theories and achievements*: матеріали VII International Scientific and Theoretical Conference (Helsinki, November 15, 2024). Helsinki (Republic of Finland). 2024. № 55 (221). С. 112–114. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/download/15.11.2024/113>.

862. Черкунов О. В. Стратегічні напрями вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Публічне право: науково-практичний юридичний журнал*. 2025. № 1 (57). С. 29–38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2025-57-4>

863. Чернишова В. Ю. Корупційна складова дискреційних повноважень суб'єктів державної служби. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Т. 34 (73). № 1. С. 136–140. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2023.1/24>

864. Черноног Є. С. Державна служба : історія, теорія і практика: навч. посібник. Київ: Знання, 2008. 458 с.

865. Черчик Л. М., Шубала І. В., Єрмечук А. І. Теоретичні основи кадрового забезпечення туристично-рекреаційної сфери. *Економічні науки. Серія: «Економічна теорія та економічна історія»*: зб. наук. праць ЛНТУ. 2012. Вип. 9 (36). С. 325–340.
866. Чистов С. М. Державне регулювання економіки: навч.-метод. посіб. (для самост. вивч. дисц.). Київ: КНЕУ, 2002. 208 с.
867. Чічкань М. В. Правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. 176 с.
868. Чмига В. О. Державна служба Франції: традиції і модернізація. *Державне управління: теорія та практика*. 2006. № 2. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2006-2/> (дата звернення: 02.01.2025).
869. Чухлебов І. О. Правове регулювання забезпечення кадрової політики органу публічної адміністрації в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 284 с.
870. Шакірова О. В. Правовий та соціальний захист працівників державної податкової служби в Україні (організаційно-правові аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Ірпінь, 2004. 21 с.
871. Шандрук С. М. Характерні риси та соціальне значення державної служби. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 83: частина 2. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.54>
872. Шаповалова К. Г. Класифікація гарантій соціального захисту державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія: «ПРАВО»*. 2024. Вип. 86: частина 3. С. 62–68. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.9>
873. Шаповалова К. Г. Загальнотеоретична характеристика форм захисту соціальних прав державних службовців. *Право і суспільство*. № 5/2024. С. 93–98. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.5.14>

874. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Тернопіль, 2020. 422 с.
875. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців. *Вісник Державної служби України*. 2004. № 3. С. 4–9.
876. Шевчук П. І., Берік З. А. Пенсійне забезпечення. Львів: ЛРІДУ УАДУ, 2002. 56 с.
877. Шевчук Р. М. Діалектичний метод у правознавстві: окремі аспекти. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2012. № 2. С. 25–34.
878. Шишка Р. Б., Сергієнко В. В. Митне право України: навч. посібник. Харків: Еспада, 2002. 296 с.
879. Шкода В. М. Правове регулювання соціального захисту працівників митних органів: дис. ... до-ра філософії: 081. Київ, 2023. 256 с.
880. Школик А. М. Порівняльне адміністративне право: навч. посібник для юрид. фак-ів та фак-ів міжнар. відносин. Львів: ЗУКЦ, 2007. 308 с.
881. Шопіна І. М. Щодо концептуальних підходів до визначення поняття правового регулювання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 1055–1061.
882. Шпекторенко І. В. Посадова ротація державних службовців: аспекти професіоналізації та боротьби з корупцією. *Менеджер: Вісник Донецького державного університету*. 2008. № 3. С. 74–80.
883. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: монографія. Донецьк: Монолит, 2009. 242 с.
884. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 22 с.
885. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00. Харків, 1998. 174 с.
886. Щербина В. І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2008. 423 с.

887. Щербина В. І., Тулянцева І. В. Правовий і соціальний захист працівників митних органів: конспект лекцій. Дніпропетровськ: Вид-во Академії митної служби України, 2008. 73 с.

888. Щодо надання аналітичної інформації для наукового дослідження: лист № 5/12–02/10/3418 від 30.05.2025 р. Державної митної служби України. Київ, 2025.

889. Щодо порядку дій державних органів після визнання державних службовців судом винними у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення пов'язаного з корупцією /. Сайт НАЗК. База знань: роз'яснення. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/inshi-rozjasnennya/shhodo-poryadku-dij-derzhavnyh-organiv-pislya-vyznannya-derzhavnyh-sluzhbovtsiv-sudom-vynnymy-u-vchynenni-koruptsiynogo-pravoporushennya-abo-pravoporushennya-pov-yazanogo-z-koruptsiyeyu/> (дата звернення: 21.10. 2025).

890. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), М. П. Зяблюк (заст. голови), Тацій В. Я. (заст. голови), В. П. Горбатенко (відп. секретар) та ін. Київ: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2002. Т. 4: Н–П / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), Зяблюк М. П. (заст. голови), В. А. Горбатенко (відп. секретар). 720 с.

891. Юридична енциклопедія: у 6 т. / / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), М. П. Зяблюк (заст. голови), Тацій В. Я. (заст. голови), В. П. Горбатенко (відп. секретар) та ін. Київ: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2003. Т. 5: П–С / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), Зяблюк М. П. (заст. голови), В. А. Горбатенко (відп. секретар). 736 с.

892. Юридична енциклопедія: в 6 т. / / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова), М. П. Зяблюк (заст. голови), Тацій В. Я. (заст. голови), В. П. Горбатенко (відп. секретар) та ін. Київ: Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2004. Т. 6: Т–Я / редкол.:

Ю. С. Шемшученко (голова), Зяблюк М. П. (заст. голови), В. А. Горбатенко (відп. секретар). 768 с.

893. Юшко А. М. Правові аспекти ротації кадрів як один із шляхів запобігання корупції. *Право України*. 1999. № 7. С. 74–76.

894. Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні. Львів: Афіша, 2003. 448 с.

895. Якимчук М. К. Наукові засади управління в органах прокуратури України / М-во освіти і науки України. Чернівці: Рута. 2002. 392 с.

896. Якимчук М. К. Організаційно-правові основи управління в органах прокуратури України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Чернівці, 2002. 442 с.

897. Якубовський О. Сучасна регіональна кадрова політика та нова модель її реалізації. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2019. Вип. 25. С. 66–76.

898. Янюк Н. В. «Посадова» і «службова» особи публічної адміністрації: проблема понятійного апарату в законодавстві України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2014. Вип. 10–2 (1). С. 91–94.

899. Янюк Н. В. Проблеми співвідношення понять «посадова особа» і «службова особа» в адміністративному праві. *Право України*. 2001. № 12. С. 118–120.

900. Яромій І. В. Кадрове забезпечення в митних органах. *Правові новели: наук. юрид. журнал*. 2023. № 19. С. 513–518. DOI: <https://doi.org/10.32782/ln.2023.19.69>

901. Яромій І. В. Формування та забезпечення реалізації державної митної політики у сучасних умовах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2025. 346 с.

902. Ярошенко І. С. Організаційно правові форми соціального захисту людини і громадянина в Україні: автореф. дис. ... канд. екон. наук. Київ,, 2006. 219 с.

903. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 476 с.
904. Ярошенко О. М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник. 4-те вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2015. 458 с.
905. Ярошенко О. М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1999. 18 с.
906. Ясько Р. О. Розвиток кадрового потенціалу в гуманітарній сфері у контексті формування суспільства знань. *Дні інформаційного суспільства – 2013*: матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (м. Київ, 20–21 трав. 2013 р.) / упоряд. М. М. Малюга; за заг. ред. Н. В. Грицяк. Київ: СІПІ КИЇВ ПРИНТ, 2013. С. 239–241.
907. Яфонкін А. О. Протидія корупції: поняття, зміст та напрями. *Фінансове право*. 2009. № 3. С. 38–42.
908. Яценко Т. П. Правове регулювання служби працівників органів внутрішніх справ за контрактом: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2012. 187 с.
909. Яцино О. В. Система роботи з кадрами державної служби в Збройних Силах Франції. *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних сил*. 2013. Вип. 4. С. 35–40.
910. Яцків І. І. Адміністративно-правові засади протидії корупції в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2011. 239 с.
911. Яцуба В. Г. Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в удосконаленні державного управління. *Вісник державної служби України*. 1997. № 4. С. 54–59.
912. Яцюк В. В. Удосконалення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: організаційно-правовий аспект: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. Київ, 2001. 214 с.
913. Anis M. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja Direktorat Penindakan dan Penyidikan pada DJBC Kementerian Keuangan RI. Asdaf Kabupaten Banjar. 2023. URL: <http://eprints.ipdn.ac.id/9372> (дата звернення: 09.11.2025).

914. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: ABC, 2000. 784 s.
915. Armstrong's handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. 13th Edition. London: Kogan Page Limited, 2014. P. 5.
916. Arusha Declaration (updated). URL: https://www.wcoomd.org/en/topics/integrity/~media/WCO/Public/RU/PDF/About%20us/Legal%20Instruments/Declarations/Arusha_Declaration_Revised_Russian.ashx (дата звернення: 11.07.2025).
917. Bila-Tiunova L., Bilous-Osin T., Kozachuk D., Vasylykivska V. Participation of civil society in public administration: prospects for international experience implementation in Ukraine. *Humanities & Social; Sciences Reviews*. Scopus. 2019. Vol. 7 (5), P. 757–764.
918. Cherkunov Oleksandr. Building a Modern Customs HR Ecosystem: INSIGHTS FROM UKRAINE'S TRANSFORMATION. *Customs Scientific Journal*. 2025. № 2. P. 42–50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-6971/2025.2.5>
919. Cherkunov Oleksandr. Customs Officers under Martial Law in Ukraine: Constitutional and Administrative Dimensions. *Adam Mickiewicz University Law Review*. 2025. Vol. 17. P. 314–335. DOI: <https://doi.org/10.14746/ppuam.2025.17.12>
920. Cherkunov O. Administrative and legal framework for selection and entry into public service in the customs authorities of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 6. P. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.6.3>
921. Cherkunov O. Assessing the Effectiveness of Ukrainian Customs Service Personnel: A Perspective on KPI Implementation. *Lex Portus*. 2025. No. 11 (1). P. 36–45. DOI: <https://doi.org/10.62821/lp11103>
922. Cherkunov O. Customs Administrations in the EU Countries and Ukraine: Comparative Legal and Functional Analysis. *Review of European and Comparative Law*. 2025. Vol. 62. No. 3. P. 59–82. DOI: <https://doi.org/10.31743/recl.18588>

923. Cherkunov O. Features of public service organization in the customs authorities of Ukraine: analysis of legislative novelties. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 5. P. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.5.7>

924. Cherkunov O. Governing in Crisis: Legal and Institutional Transformation of Ukraine's Customs Public Service Under Martial Law. *Sortuz: Oñati Journal of Emergent Socio-Legal Studies*. 2025. No. 15(2). P. 558–576. DOI: <https://doi.org/10.35295/sz.iisl.2324>

925. Cherkunov O. Legal Support for the Reform of Ukraine's Customs Service in the Context of European Integration. *PRAWO I WIEŻ LAW & SOCIAL BONDS*. 2025. No. 4 (57). P. 689–716. DOI: <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI57.1250>

926. Cherkunov O. Professional Ethics Standards for Customs Officers in Ukraine Through the Lens of Sacred Scripture and Ukrainian Legislation. *Kościół I Prawo*. 2025. No. 14 (1). P.49–59. DOI: <https://doi.org/10.18290/kip2025.3>

927. Cherkunov O. Rotation as a legal instrument of institutional reform: the case of Ukraine's customs service. *International Comparative Jurisprudence* 2025. Vol. 11 Issue 2. P. 258–270. DOI: <https://doi.org/10.13165/j.icj.2025.11.02.008>

928. Cherkunov O. V. Administrative and legal risks of implementing AI-based systems in the public service of Ukraine's customs authorities. *The Impact of Artificial Intelligence on the Development of Legal Science*: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, August 25–29, 2025). Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 95–98. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-598-3-23>

929. Cherkunov O. V. Legal framework for the performance of public service in customs authorities during martial law: challenges and prospects. *Modern achievements in legal science and practice*: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, March 19–20, 2025). Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 84–86.

930. Customs blueprints: pathways to better Customs. URL: https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/customs-blueprints-pathways-better-customs_en (дата звернення: 18.11.2024).

931. Czyżewski Z. Kodeks etyki funkcjonariusza służby celnej. Warszawa, 2000. URL: <http://www.mf.gov.pl/sluzba-celna/dzialalnosc/kodeks-etyki> (дата звернення: 27.11.2025).

932. DeMarco T., Lister T. Peopleware: Productive Projects and Teams / 3rd edit. San Francisco: Addison-Wesley Professional, 2013. 249 p.

933. Dorofeieva Liliia. Professional training of customs officials: standards, current state and prospects. Chapter 2. Training of specialists in the educational programme “customs” in modern conditions. Scientific monograph. С. 240–258. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/308/8521/17792-1?inline=1> (дата звернення: 22.11.2025).

934. Drozdek A. The autonomy of the European Union customs law (selected issues). *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2017. No. 1. P. 91–102. URL: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=518077> (дата звернення: 26.08.2025).

935. Grottel M. Polish Customs Authority in the implementation of innovative system of services for entrepreneurs. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*. 2014. No. 369 (1). P. 219–229.

936. Grottel M. Polish customs authority in the process of improvement the quality of business services. *International Business and Global Economy*. 2014. No. 33. P. 712–722. DOI: <https://doi.org/10.4467/23539496IB.13.053.2438>

937. Guest D. E. HRM: Implications for industrial relations, New Perspectives in Human Resource Management, ed. Storey, J. London and New York: Routledge, 1989. 100 p.

938. Haynes L., Service O., Goldacre B., Torgeson D. Test, Learn, Adapt: Developing Public Policy with Randomised Controlled Trials / The Cabinet Office Behavioural Insights Team. London: The Cabinet Office, 2012.

939. Heinesson P. Transparency and integrity in customs capacity building projects: a preliminary study. *World Customs Journal*. 2016. Vol. 10, No. 1. P. 17–26.

940. Hendry C. Human Resource Management: A Strategic Approach to Employment. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1995. 225 p.

941. Hors, Imne. “Fighting corruption in customs administration: what can we learn from recent experiences?” OECD Development Centre, Working Paper No. 175 (Formerly Technical Paper No. 175). URL: <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=11795&chapter=1> (дата звернення: 21.06.2025).

942. International customs standards and Customs Blueprints, 27/28 May 2008. URL: http://ec.europa.eu/enlargement/taiox/dyn/create_speech.jsp?speechID=6790&key=42d5503554aa4cbc084779f88c4b1e82 (дата звернення: 24.09.2025).

943. International Monetary Fund. Ukraine: technical assistance report – national revenue strategy implementation in customs administration (IMF Country Report No. 2025/079). Washington, DC: International Monetary Fund, 2025.

944. Jabłońska-Wołoszyn M. The assessment of managerial competencies in a public organisation – the example of customs service. *International Journal of Contemporary Management*. 2016. Vol. 15. P. 63–78.

945. Janet Vinzant Denhardt. The new public service: serving, not steering. M. E. Sharpe, 2003. 198 p.

946. Jérôme Michel. Wartości służby publicznej we Francji. *Etyka w służbie publicznej*: materiały z konferencji Warszawa (8 – 9 grudnia, 2012). P. 24–46.

947. Karyotakis K. M., Barda E. I. Job satisfaction measurement tool for public sector executives: case study – customs officers in Greece. *Journal of Contemporary Research in Social Sciences*. 2020. Vol. 2, No. 5. P. 89–118. DOI: <https://doi.org/10.33094/26410249.2020.25.89.118>

948. Klingner D. E., Nalbandian J. Public Personnel Management: Contexts and Strategies . Upper Saddle River: Prentice Hall, 2003. 372 p.

949. Kuybida V., Shpektorenko I. Staff rotation: resources of the institutional channel of personnel professionalization and the instrument (procedure) of public service personnel management. *Public Administration and Regional Development*. 2023. Issue 21. P. 850–867. DOI: <https://doi.org/10.34132/pard2023.21.11>

950. Legge K. Human resource management: Rhetorics and realities. Basingstoke: Macmillan Press, 1995.

951. Lewicka D. Determinanty personalne innowacyjności przedsiębiorstw w ujęciu empirycznym. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*. 2012. No 30. P. 101–114.

952. Lewicka D. Kształtowanie etycznych zachowań pracowników poprzez sprawiedliwe i przejrzyste procedury personalne. *Problemy Zarządzania*. 2011. T. 1. No 4. P. 106–126.

953. Melnyk S., Chabaniuk O., Ravlinko Z., Petrukha N., Bodnariuk I. Formation of a security environment for personnel management of socio-economic systems before and during the war: Legal aspect. *Cuestiones Politicas*. № 41 (78). Pp. 493-503.

954. Meyer R., Hammerschmid G. The degree of decentralization and individual decision making in central government human resource management: A European comparative perspective. *Public Administration*. 2010. No. 88 (2). P. 455–478.

955. Miloshoska D., Vasileska L. Integrity in customs administrations – the case of Republic of Macedonia. *International Scientific Journal HORIZONS. Series A Social Sciences and Humanities*. 2022. № 31. C. 43–52. DOI: 10.20544/HORIZONS.A.31.2.22.P03

956. Ministry of the Interior of the Republic of Lithuania. Order No. 1V–216 of 4 March 2019 on the Reimbursement of Travel and Commuting Expenses for Officers of the Internal Service System. *Teisės aktų registras (TAR)*. 2019. No. 2019–03725. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3622160401b11e9aeacc8204ccfc06d/asr> (дата звернення: 07.07.2025).

957. OECD. Behavioural Insights for Public Integrity: Harnessing the Human Factor to Counter Corruption / OECD. Paris: OECD Publishing, 2018. (OECD Public Governance Reviews).

958. Public Leadership in Multi-Level Governance: Towards a Common Competence Frame: URL: <http://dgap.gov.pt/media/06001010000/holanda/holcomp.pdf> (дата звернення: 04.03.2025).

959. Republic of Lithuania. Law on Customs: No. IX–2183 of 27 April 2004.

960. Republic of Lithuania. Statute of the Internal Service: Law No. XIV–2404 of 19 December 2023.

961. Savas E. S., Ginsburg S. G. The Civil Service: A Meritless System? *Public Interest*. 1973. Vol. 32 (Summer). P. 70–85.

962. State Tax Service and State Customs Service, with the support of EU4PFM, are progressing in creating and integrating competency framework into their HR processes. EU4PFM. 2024. 27 березня. URL: <https://eu4pfm.com.ua/news/state-tax-service-and-state-customs-service-with-the-support-of-eu4pfm-are-progressing-in-creating-and-integrating-competency-framework-into-their-hr-processes/> (дата звернення: 03.04.2025).

963. Szabó A. Objectives of the Bologna Process and their realization in the education of Hungarian customs officers. *Customs Scientific Journal*. 2017. Vol. 7, No. 2. P. 54–60. URL: <http://csj.umsf.in.ua/archive/2017/2/7.pdf> (дата звернення: 08.04.2025).

964. The EU customs competency framework: modernising customs through competency-based human resource management. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2023. C. 264. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/34b65b31-b8b9-11ed-8912-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення: 18.06.2025).

965. The WCO learning platform for Customs officers. URL: <https://clikc.wcoomd.org/> (дата звернення: 17.10.2025).

966. The WCO SAFE Framework of Standards. June 2007 UR: <http://www.wcoomd.org> (дата звернення: 19.11.2025).

967. Torrington D. and Hall L. Personnel Management: HRM in Action, Hemel Hempstead: Prentice Hall, 2007. 904 p.

968. Volska H. Personnel provision of national social development. *Економіка будівництва та міського господарства*. 2013. Т. 9. № 1. С. 81–88.

969. World Bank. Customs reform in developing countries – time for a rethink? Washington, DC: World Bank, 2023.

970. Yaacob N. M., Khadaroo M. I., Naim D. M., Jusoff K. Enhancing the Accountability of Public Sectors through Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices: A Review Study. *Procedia Economics and Finance*. 2015. Vol. 28. P. 163–169. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)01096-5.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Розділи у колективних монографіях:

1. Черкунов О. В. Кадрова політика Держмитслужби України в умовах післявоєнного відновлення: виклики та перспективи. *Post-War Reconstruction of Ukraine: Legal, Political and Economic Challenges in Historical Perspective: scientific monograph* / ed. by V. M. Stratonov. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. P. 875–892. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-559-4-43>

2. Черкунов О. В. Правові виклики для публічної служби в митних органах України під час воєнного стану: досвід 2022–2025 років. *Interaction between law enforcement agencies and public authorities to create a secure environment under martial law: scientific monograph*. Riga (Latvia): «Baltija Publishing», 2025. P. 661–677. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-589-1-33>

Публікації в наукових виданнях Scopus/Web of Science, що включені до наукометричних баз:

3. Cherkunov O. Assessing the Effectiveness of Ukrainian Customs Service Personnel: A Perspective on KPI Implementation. *Lex Portus*. 2025. No. 11 (1). P. 36–45. URL: <https://doi.org/10.62821/lp11103>

4. Cherkunov O. Professional Ethics Standards for Customs Officers in Ukraine Through the Lens of Sacred Scripture and Ukrainian Legislation. *Kościół I Prawo*. 2025. No. 14 (1). P.49–59. URL: <https://doi.org/10.18290/kip2025.3>

5. Cherkunov O. Customs Administrations in the EU Countries and Ukraine: Comparative Legal and Functional Analysis. *Review of European and Comparative Law*. 2025. Vol. 62. No. 3. P.59–82. URL: <https://doi.org/10.31743/recl.18588>

6. Cherkunov O. Legal Support for the Reform of Ukraine's Customs Service in the Context of European Integration. *PRAWO I WIEŻ LAW & SOCIAL BONDS*. 2025. No. 4 (57). P. 689–716. DOI: <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI57.1250>

7. Cherkunov O. Governing in Crisis: Legal and Institutional Transformation of Ukraine's Customs Public Service Under Martial Law. *Sortuz: Oñati Journal of Emergent Socio-Legal Studies*. 2025. No. 15(2). P. 558–576. URL: <https://doi.org/10.35295/sz.iisl.2324>

8. Cherkunov O. Rotation as a legal instrument of institutional reform: the case of Ukraine's customs service. *International Comparative Jurisprudence* 2025. Vol. 11 Issue 2. P. 258–270. URL: <https://doi.org/10.13165/j.icj.2025.11.02.008>

9. Cherkunov Oleksandr. Customs Officers under Martial Law in Ukraine: Constitutional and Administrative Dimensions. *Adam Mickiewicz University Law Review*. 2025. Vol. 17. P. 314–335. URL: <https://doi.org/10.14746/ppuam.2025.17.12>

Публікації в наукових виданнях іноземних держав, що включені до наукометричних баз:

10. Cherkunov O. Features of public service organization in the customs authorities of Ukraine: analysis of legislative novelties. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 5. P. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.5.7>

11. Cherkunov O. Administrative and legal framework for selection and entry into public service in the customs authorities of Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. № 6. P. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.61345/1339-7915.2024.6.3>

Статті в наукових фахових виданнях України:

12. Черкунов О. В. Навчання та підвищення кваліфікації митними службовцями: виклики та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 06. С. 679–683. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.112>
13. Черкунов О. В. Відповідальність посадових осіб митних органів: правові аспекти та порядок застосування стягнень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 10. С. 328–330. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-10/75>
14. Черкунов О. В. Генезис і трансформація публічної служби в митних органах України: від витоків до сьогодення. *Правова держава*. 2024. № 56. С. 69–77. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.56.315686>
15. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах України: проблеми та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2024. № 86. Ч. 4. С. 135–139. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.1.4.21>
16. Черкунов О. В. Впровадження система ротації в митних органах України: виклики та рішення. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2024. Вип. 5 (58). С. 82–85. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v5.2024.14>
17. Черкунов О. В. Принципи правового регулювання публічної служби в митних органах: теоретичні основи та практичні аспекти. *Ерліхівський журнал*. 2024. № 10. С. 53–58. DOI: <https://doi.org/10.32782/ehrlichsjournal-2024-10.09>
18. Черкунов О. В. Правові основи соціального забезпечення посадових осіб митних органів: проблеми та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 01. С. 547–551. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.91>
19. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби державним службовцям митних органів України. *Ампаро: науковий журнал*. 2024. № 4. С. 12–17. DOI: <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2024-4-02>

20. Черкунов О. В. Правове регулювання перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 87. Ч. 3. С. 208–213. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.30>

21. Черкунов О. В. Особливості виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері публічної служби посадовим особам митних органів в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2024. Вип. 72. С. 68–71. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.72.13>

22. Черкунов О. В. Правові вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу в митні органи України: аналіз та вдосконалення. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 4 (131). С. 79–84. DOI: <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2024-4-12>

23. Черкунов О. В. Психофізіологічне опитування із застосуванням поліграфа як механізм забезпечення доброчесності державних службовців митних органів. *Правова держава*. 2025. № 57. С. 117–124. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2025.57.325390>

24. Черкунов О. В. Правові засади пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України: проблеми та огляд судової практики. *Правова позиція*. 2025. № 1 (46). С. 46–51. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-1.8>

25. Черкунов О. В. Зарубіжний досвід правового регулювання публічної служби: перспективи імплементації в митних органах України. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2025. Вип. 9. С. 65–71. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-9-8

26. Черкунов О. В. Правовий статус посадових осіб митних органів: визначення, ознаки, види, спеціальні звання. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Серія: «Політологія. Соціологія. Право». 2025. № 1 (65). С. 146–151. DOI: [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1\(65\).332571](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2025.1(65).332571)

27. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів як елемент правового статусу публічного службовця: теоретико-правовий аналіз. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки»*. 2025. Том 36 (75). № 2. С. 101–106. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2025.2/14>

28. Черкунов О. В. Стратегічні напрями вдосконалення правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Публічне право: науково-практичний юридичний журнал*. 2025. № 1 (57). С. 29–38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2025-57-4>.

29. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження правового регулювання публічної служби в митних органах. *Вісник Луганського навчального-наукового інституту імені Е. О. Дідоренка: науковий журнал*. 2025. Вип. 2 (110). С. 101–108. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-9156.110.2.101-108>

30. Черкунов О. В. Класифікація посад та система оплати праці в митних органах України: нові підходи правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: «Юридичні науки»*. 2025. Вип. 3. С. 46–50. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8049/2025-3-8>

31. Черкунов О. В. Історико-правові засади організації митних зборів на українських землях (XVIII – початок XX століття). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2025. № 92. Ч. 3. С. 405–410. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.3.58>

32. Cherkunov Oleksandr. Building a Modern Customs HR Ecosystem: INSIGHTS FROM UKRAINE'S TRANSFORMATION. *Customs Scientific Journal*. 2025. № 2. P. 42–50. URL: <https://doi.org/10.32782/2308-6971/2025.2.5>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

33. Черкунов О. В. Аналіз принципів правового регулювання публічної служби в митних органах України. *Scientific Goals and Purposes in XXI Century:*

матеріали 7th ISPC (Seattle, October 19–20, 2024). Seattle (USA). 2024. № 55 (221). С. 170–176. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.10.2024/231>

34. Черкунов О. В. Етапи еволюції публічної служби в митних органах України: правове регулювання та його вплив на ефективність діяльності. «Science in the modern world: innovations and challenges: матеріали II ISPC (Toronto, October 24–26, 2024). Perfect Publishing, Toronto (Canada). 2024. С. 722–730. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/SCIENCE-IN-THE-MODERN-WORLD-INNOVATIONS-AND-CHALLENGES-24-26.10.24.pdf>

35. Черкунов О. В. Організація ротації посадових осіб митних органів. *Актуальні питання розвитку галузей науки: матеріали VI Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 15 листоп. 2024 р.). Київ (Україна): 2024. С. 274–275. URL: <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/issue/view/15.11.2024/23>*

36. Черкунов О. В. Система навчання та підвищення кваліфікації в митних органах України. *Science of XXI century: development, main theories and achievements: матеріали VII International Scientific and Theoretical Conference (Helsinki, November 15, 2024). Helsinki (Republic of Finland). 2024. № 55 (221). С. 112–114. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/download/15.11.2024/113>*

37. Черкунов О. В. Вплив глобалізації на організацію публічної служби в митних органах. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 31 жовт. 2024 р.) / за ред. проф. Ю. О. Івчук. Київ: Вид-во Східноукраїнського нац. ун-та ім. В. Даля. 2024. С. 185–189.*

38. Черкунов О. В. Еволюція публічної служби в митних органах України: історичний аспект та сучасні виклики. *Приватно-правові та публічно-правові відносини: модернізація розвитку в умовах воєнного стану:*

матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 18 жовт. 2024 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2024. С. 57–59.

39. Черкунов О. В. Адаптація контрактної форми служби в митних органах до нових реалій воєнного часу: виклики та можливості. *Актуальні питання адміністративного права та процесу в умовах воєнного стану*: матеріали X Всеукр. наук. конф. молодих вчених / в авторській редакції (м. Кропивницький, 6 груд. 2024 р.). Кропивницький. 2024. С. 259–262. URL: <https://dnuvs.ukr.education/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-dlya-sajtu.pdf>

40. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в умовах правового режиму воєнного стану. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 30-річчю Харківського національного університету внутрішніх справ у статусі університету (м. Вінниця, 22 листоп. 2024 р.). Вінниця: ХНУВС, 2024. С. 114–116.

41. Черкунов О. В. До питання соціального забезпечення посадових осіб митних органів України. *Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація*: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Львів, 17 січ. 2025 р.). Львів. 2025. С. 229–232.

42. Черкунов О. В. Правові аспекти відповідальності посадових осіб митних органів: аналіз нормативно-правової бази. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 5–7 груд. 2024 р.). Львів – Торунь: Liha - Pres, 2024. С. 253–256.

43. Черкунов О. В. Організація публічної служби в митних органах України в контексті забезпечення прав людини і громадянина. *Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції (до річниці прийняття Загальної декларації прав людини)*. Літописець. Вип. 20: матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 5 груд. 2024 р.). Житомир: Житомирський держ. ун-т імені Івана Франка, 2025. С. 281–286.

44. Черкунов О. В. Кадрова політика митної служби в умовах встановлення простою в територіальних органах Держмитслужби: правові

виклики та організаційні механізми. *Закарпатські правові читання. Релокація в умовах екстраординарних правових режимів*: матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 25–26 квіт. 2025 р.). Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 239–242.

45. Черкунов О. В. Добір на публічну службу в митних органах: сучасний стан адміністративно-правового регулювання та напрями його вдосконалення. *Розвиток доктрини адміністративного права в умовах сучасних суспільних трансформацій*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ірпінь, 14 трав. 2025 р.) Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 63–67. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-497-2-14>.

46. Черкунов О. В. Кадровий відбір у митних органах України: правові засади та виклики професіоналізації публічної служби. *Дев'ятнадцять юридичні читання. Наука і освіта в Україні: актуальні проблеми розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29–30 квіт. 2025 р.). Київ: Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2025. С. 116–118.

47. Черкунов О. В. Міжнародні стандарти професійної етики митних службовців як інструмент інституційної стійкості. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рієка, 12–13 трав. 2025 р.). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2025. С. 127–129.

48. Cherkunov O. V. Legal framework for the performance of public service in customs authorities during martial law: challenges and prospects. *Modern achievements in legal science and practice*: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, March 19–20, 2025). Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 84–86.

49. Черкунов О. В. Правові підстави припинення публічної служби в митних органах України: проблеми застосування та прогалини законодавства. *Правотворча діяльність та забезпечення системності законодавства України в умовах євроінтеграції*: матеріали наук.-практ. Круглого столу (м. Київ, 03 квіт. 2025 р.). Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 256–259.

50. Черкунов О. В. Імплементація європейських підходів до формування професійних компетенцій посадових осіб митних органів України. *Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 17 квіт. 2025 р.)*. Кропивницький: ДонДУВС, 2025. С. 639–643.

51. Черкунов О. В. Антикорупційна політика в митній сфері України: впровадження ризик-орієнтованих механізмів. *Актуальні питання економіки та права: регіональний, міжнародний та глобалізаційний аспекти: матеріали Усеукраїнської наук.-практ. конф. (24 квіт. 2025 р.) / за ред. К. В. Мельнікової*. Івано-Франківськ: ХДУ, 2025. С. 737–742.

52. Черкунов О. В. Методологічні підходи дослідження публічної служби в митних органах як форми здійснення публічної влади. *Правові засади організації та здійснення публічної влади: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 16 трав. 2025 р.)*. Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 402–404.

53. Черкунов О. В. Правове забезпечення оптимізації публічної служби в митних органах України: сучасні виклики та напрями реформування. *Актуальні дослідження правової та історичної науки: матеріали міжнар. наук. Інтернет-конференції (м. Тернопіль (Україна), м. Ополе (Польща), 12–13 черв. 2025 р.) / редкол.: О. Яремко та ін.; ГО “Наукова спільнота”; WSZIA w Opolu*. Тернопіль: ФО-П Шпак В. Б. 2025. Вип. 73. С. 31–34. URL: http://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=4172

54. Черкунов О. В. Адміністративно-правовий статус посадових осіб митних органів України: сучасний стан і напрями вдосконалення. *Актуальні питання юридичної науки в дослідженнях молодих вчених: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. до Дня науки (м. Київ, 15 трав. 2025 р.)*. Одеса: Вид-во «Юридика», 2025. С. 158–161.

55. Черкунов О. В. Права та обов'язки посадових осіб митних органів у контексті реформування публічної служби під час воєнного стану. *Публічна служба: вектори реформування в умовах воєнного стану*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з нагоди Дня державної служби (м. Харків, 19 черв. 2025 р.). 2025. С. 194–197. URL: <https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/vnd/zbirnyky-naukovyh-konferenczij/>

56. Черкунов О. В. Пенсійне забезпечення митників як елемент правового захисту службовців. *Наукові горизонти XXI століття: мультидисциплінарні дослідження*: матеріали II Міжнар. наук. конф. (м. Ужгород, 06–07 трав. 2025 р.). 2025. С. 778–781.

57. Cherkunov O. V. Administrative and legal risks of implementing AI-based systems in the public service of Ukraine"s customs authorities. *The Impact of Artificial Intelligence on the Development of Legal Science*: International scientific conference (Riga, the Republic of Latvia, August 25–29, 2025). Riga (Latvia): Baltija Publishing, 2025. P. 95–98. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-598-3-23>

58. Черкунов О. В. Антикорупційні механізми в діяльності митних органів України: правові та організаційні аспекти. *Корупційні ризики та шляхи їх подолання під час дії воєнного стану в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів – Торунь, 7 жовт. 2025 р.) / Науково-дослідний інститут публічного права. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 122–125. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-544-3-36>

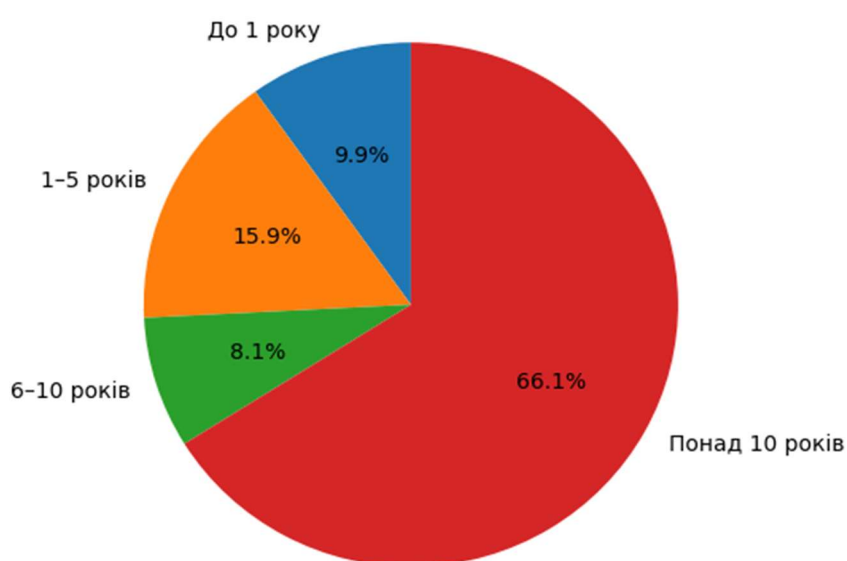
59. Черкунов О. В. Контрактна форма проходження служби в митних органах: баланс між гнучкістю управління та гарантіями державного службовця. *Реформування публічної служби в Україні: здобутки, виклики та перспективи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до 10-ї річниці прийняття Закону України «Про державну службу» (м. Харків, 10 груд. 2025 р.). Харків: НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2026. С. 134–137.

Узагальнені результати анкетування посадових осіб митних органів України щодо умов проходження державної служби

Загальна характеристика вибірки

Анкетування було проведено в травні 2025 року серед 3 871 посадової особи митних органів України, які проходять службу в апараті Державної митної служби України та її територіальних органах. Переважна більшість респондентів працює у територіальних органах, що дозволяє розглядати отримані результати як репрезентативні для практичного рівня реалізації державної служби в митній сфері.

Стаж служби посадових осіб у митних органах

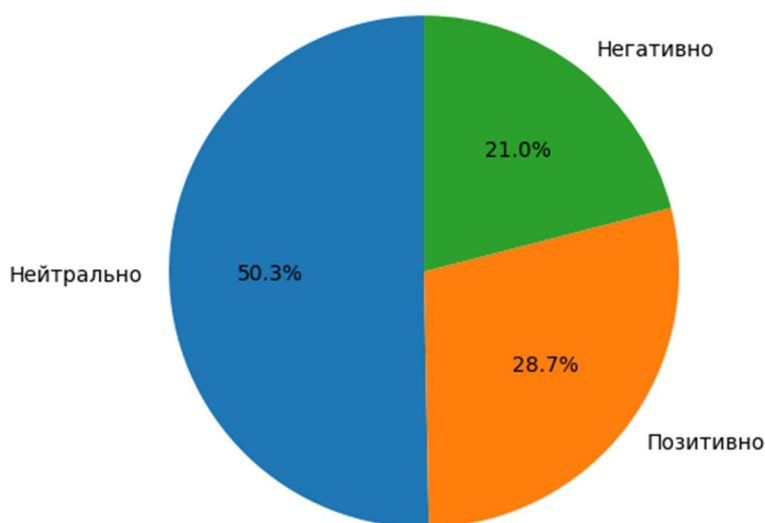


За стажем служби найбільш чисельною є група посадових осіб зі стажем понад 10 років, що актуалізує питання стабільності служби, мотивації та соціального захисту персоналу.

1. Оцінка контрактної форми проходження державної служби

Аналіз відповідей на питання щодо загальної оцінки контрактної форми проходження служби свідчить про переважно нейтрально-стримане ставлення респондентів до цієї моделі. Значна частина посадових осіб не схильна оцінювати контрактну форму однозначно позитивно або негативно, що може свідчити про адаптаційний характер сприйняття нових умов служби.

Як Ви оцінюєте контрактну форму проходження служби?



Частка негативних оцінок залишається істотною, що вказує на наявність системних проблем у практичній реалізації контрактної моделі, насамперед у частині гарантій стабільності та соціального захисту.

2. Основні переваги та недоліки контрактної форми служби (узагальнення відкритих відповідей)

2.1. Основні переваги контрактної форми

У результаті тематичного групування відкритих відповідей респондентів можна виокремити такі домінантні переваги контрактної форми проходження служби:

Відносна стабільність у межах строку контракту

Близько третини респондентів, які вбачають переваги контрактної форми, пов'язують її зі стабільністю правового статусу на визначений період, передбачуваністю умов служби та формалізацією взаємовідносин між державним органом і посадовою особою.

Чіткість умов проходження служби та відповідальності сторін

Частина опитаних зазначає, що контракт дозволяє чіткіше окреслити посадові обов'язки, критерії оцінювання результатів службової діяльності та відповідальність посадової особи.

Підвищення дисципліни та персональної відповідальності

Окремі респонденти вказують на посилення персональної відповідальності як фактор, що потенційно може позитивно впливати на ефективність діяльності митних органів.

Разом із тим значна кількість відповідей містить твердження про відсутність будь-яких переваг, що є показовим з точки зору сприйняття контрактної форми як формальної зміни без належного змістовного наповнення.

2.2. Основні недоліки контрактної форми

Серед ключових недоліків, які найчастіше називали респонденти, домінують такі групи:

Короткостроковість контракту та відсутність довгострокових гарантій

Орієнтовно кожен п'ятий респондент вказує на обмежений строк контракту як на головний чинник нестабільності служби, невизначеності професійної перспективи та підвищеної залежності від управлінських рішень керівництва.

Недостатній рівень заробітної плати та матеріального забезпечення

Питання оплати праці є одним із найбільш часто згадуваних у відповідях. Респонденти вказують на невідповідність рівня заробітної плати обсягу відповідальності, складності та ризиків службової діяльності.

Зростання бюрократичного навантаження

Частина опитаних звертає увагу на збільшення кількості звітів, формалізованих процедур та адміністративного контролю, що не завжди супроводжується реальним підвищенням ефективності роботи.

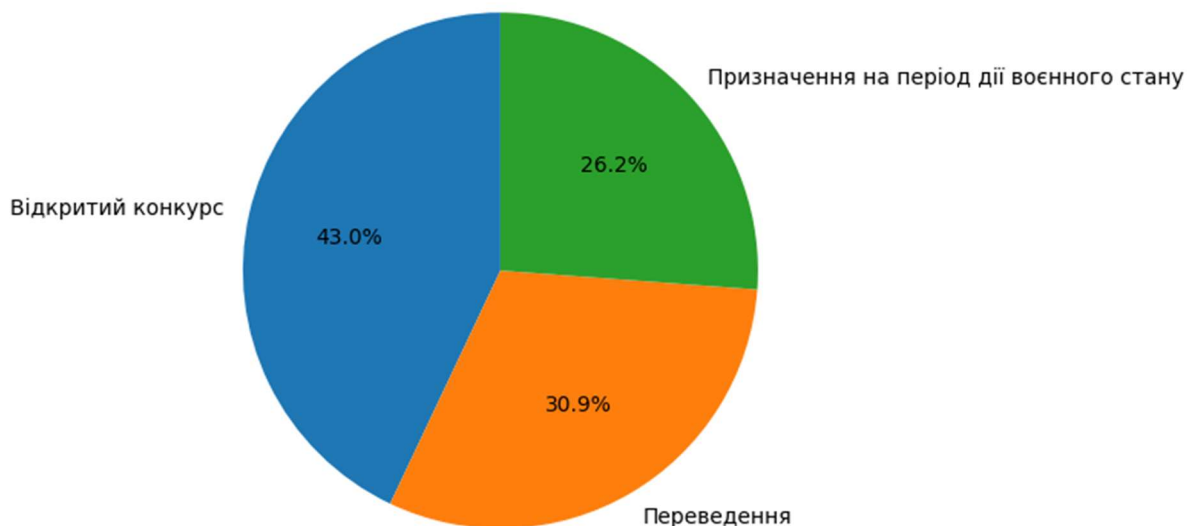
Незахищеність та залежність від суб'єктивних рішень

У відповідях простежується відчуття правової та соціальної незахищеності, зокрема у питаннях продовження контракту, застосування дисциплінарних заходів та преміювання.

3. Вступ на службу та етичні стандарти

Більшість респондентів вступали на службу шляхом переведення або призначення в період дії воєнного стану, що відображає специфіку кадрової політики в митних органах.

Як проходив Ваш вступ на службу?



Практично всі опитані підтвердили обізнаність із Правилами етичної поведінки в Державній митній службі України, а також проходження навчання з антикорупційного законодавства, що формально свідчить про належний рівень нормативного забезпечення етичних стандартів.

Водночас подальші відповіді (зокрема щодо порушення прав) дають підстави стверджувати, що формальна обізнаність не завжди трансформується у практичне дотримання етичних та правових гарантій.

4. Оцінювання, ротація та підвищення кваліфікації

Більшість респондентів зазначили, що оцінювання результатів службової діяльності проводиться, однак значна частина з них сприймає його як формальну процедуру.

Щодо підвищення кваліфікації домінує позиція, відповідно до якої увага до професійного розвитку є недостатньою або частковою, що негативно впливає на мотивацію персоналу.

Як Ви оцінюєте запровадження ротації в митних органах?



Запровадження ротації в митних органах отримало переважно негативну або стримано-негативну оцінку, що свідчить про проблеми її практичної реалізації, зокрема у частині прозорості, обґрунтованості та врахування професійного досвіду посадових осіб.

Це свідчить, що попри процедурні покращення механізм досі не має широкої внутрішньої підтримки й сприймається як перехідний.

5. Соціальні гарантії та мотивація до служби

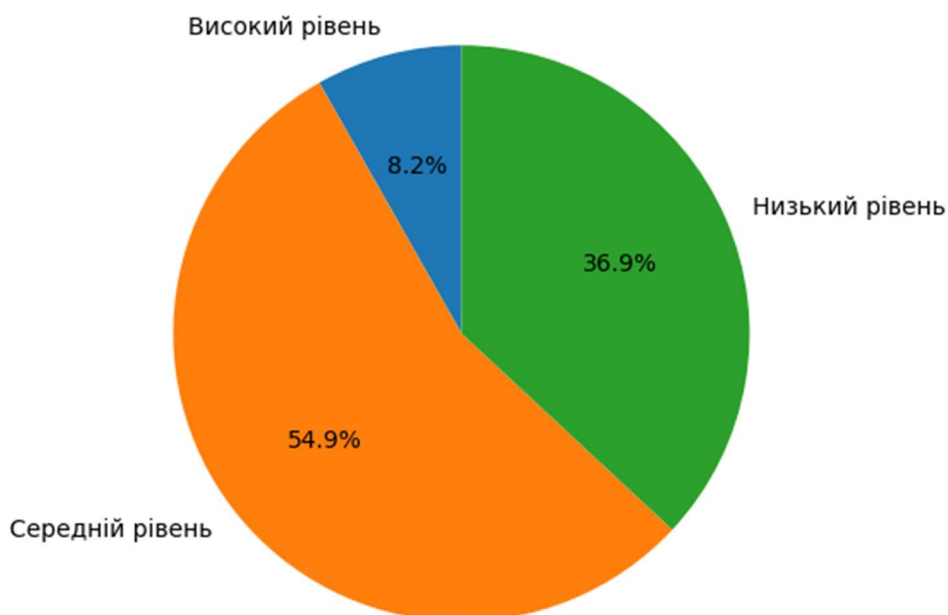
Оцінюючи соціальні гарантії (заробітну плату, надбавки, медичне забезпечення), більшість респондентів характеризує їх як низькі або середні, причому переважає саме критична оцінка.

При цьому ключовими чинниками мотивації залишаються:

- інтерес до змісту роботи;
- стабільність;
- можливість професійного розвитку.

Матеріальні стимули та соціальні гарантії відіграють важливу роль, однак їх нинішній рівень не сприймається як достатній для забезпечення довгострокової мотивації.

Як Ви оцінюєте соціальні гарантії (зарплата, надбавки, медичне забезпечення)



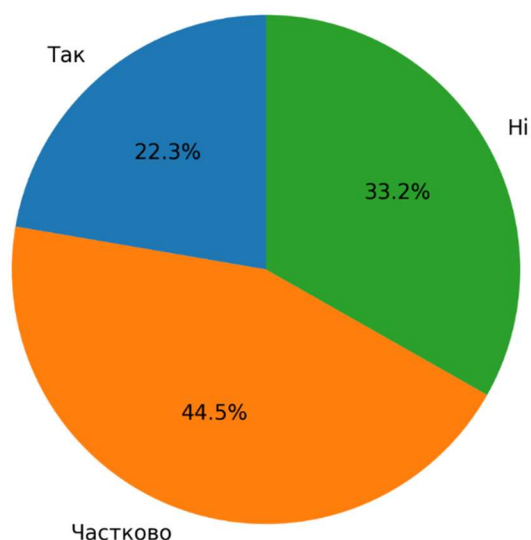
6. Вплив воєнного стану на умови служби

Більшість респондентів зазначили, що умови служби під час воєнного стану змінилися, насамперед у бік:

- зростання навантаження;
- підвищення відповідальності;
- зміни місця служби або функціональних обов'язків;
- роботи в умовах постійної небезпеки.

Водночас значна частина опитаних не відчула відповідного посилення соціальних гарантій, що породжує відчуття дисбалансу між обсягом обов'язків і рівнем захисту державних службовців.

Чи відчуваєте Ви зниження соціальних гарантій під час війни?



7. Порушення прав посадових осіб митних органів

Близько п'ятої частини респондентів прямо вказали на випадки порушення їхніх прав як державних службовців. Узагальнення відкритих відповідей дозволяє виокремити такі типові проблеми:

- необ'єктивне оцінювання результатів службової діяльності;
- заниження або позбавлення премій;
- порушення права на відпустку;
- примусові переведення або не продовження контракту;
- невиконання гарантій оплати праці та пенсійного забезпечення.

8. Очікування змін у правовому регулюванні та статусі митних органів

Серед пропозицій щодо змін у системі правового регулювання найчастіше називаються:

- підвищення рівня оплати праці;
- посилення соціального та пенсійного забезпечення;
- надання митним органам статусу правоохоронного органу;
- розширення повноважень у сфері оперативно-розшукової діяльності.

При цьому ідея надання митним органам ОРД-повноважень сприймається неоднозначно: поряд із очікуванням підвищення ефективності боротьби з контрабандою респонденти вказують на ризики конфлікту інтересів, дублювання функцій та недостатньої підготовки персоналу.

Чи плануєте Ви продовжувати службу у митних органах?



**Матеріали, що засвідчують аналіз судової практики щодо
призначення та перерахунку пенсійного забезпечення посадовим особам
митних органів**

Справа № 120/10973/24 (рішення від 05.12.2024)

Суть спору: Позивач просив перевести його з пенсії за віком (Закон №1058) на пенсію державного службовця відповідно до Закону України «Про державну службу», врахувавши стаж роботи в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через те, що посади в митних органах не підпадають під категорії посад державної служби відповідно до ст. 25 Закону № 3723 та МК України (ст. 573), оскільки на них присвоювалися спеціальні звання.

Правова проблема: Відсутність правової уніфікації між спеціальними званнями митної служби й державними посадами.

Аргументація суду: Врахував правову позицію ПФУ, зазначивши, що робота на посадах зі спецзваннями не прирівнюється до державної служби – відмовлено.

(Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 05.12.2024 у справі № 120/10973/24 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123579023>)

Справа № 120/11341/23 (рішення від 05.02.2024)

Суть спору: Позивач просив перевести його на пенсію держслужбовця, не погоджуючись із рішенням ПФУ про відмову.

Позиція відповідача: Станом на 01.05.2016 позивач не мав 20 років стажу на посадах державної служби. Робота в митниці не зараховується, оскільки були спеціальні звання.

Правова проблема: Відсутність рангу, невизначеність у трактуванні статусу митників.

Аргументація суду: Відмова через недотримання вимог ст. 37 Закону № 3723-ХІІ та п. 10, 12 Прикінцевих положень Закону № 889 – відмовлено.

(Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 05.02.2024 у справі № 120/11341/23 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116800564>)

Справа № 120/15620/24 (рішення від 27.03.2025)

Суть спору: Позивач просила перерахунок вже призначеної пенсії держслужбовця відповідно до нових довідок про зарплату.

Позиція відповідача: Закон не передбачає перерахунку пенсій держслужбовців після 01.05.2016 через підвищення зарплати.

Правова проблема: Колізія між нормативними актами щодо можливості перерахунку пенсій держслужбовців після 2016 року.

Аргументація суду: Перерахунок не передбачений законодавством – відмовлено.

(Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 27.03.2025 у справі № 120/15620/24 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126161336>)

Справа № 120/16991/23 (рішення від 30.01.2024)

Суть спору: Позивач просив переведення на пенсію держслужбовця, включивши до стажу службу в армії, роботу в парторганах та митниці.

Позиція відповідача: Стаж у митниці не враховується (спецзвання), служба в армії – без запису в трудовій, парторгани – не входять після дії нового Закону № 889.

Правова проблема: Суперечності в обчисленні стажу державної служби.

Аргументація суду: Відмова на підставі відсутності стажу за новими критеріями – відмовлено.

(Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 30.01.2024 у справі № 120/16991/23 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116642559>)

Справа № 120/2086/24 (рішення від 26.09.2024)

Суть спору: Позивач вимагав переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу роботи в митниці з 1993 по 2014 рік.

Позиція відповідача: Відмова через наявність спеціального звання «Радник податкової та митної справи III рангу», що виключає державну службу в розумінні Закону № 889.

Правова проблема: Міжзаконодавча невизначеність між категоріями посад (держслужбовець/спецзвання).

Аргументація суду: Закон № 889 не поширюється на працівників зі спецзваннями – відмовлено.

(Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 26.09.2024 у справі № 120/2086/24 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121901436>)

Судова справа № 120/4308/24 (Вінницький окружний адміністративний суд, 05.06.2024)

Суть спору: Позивач оскаржив відмову Пенсійного фонду у переведенні з пенсії за віком на пенсію державного службовця.

Позиція відповідача: Митна служба не підпадає під дію ст. 25 Закону «Про державну службу», оскільки працівникам митниці присвоюються спеціальні звання.

Проблема: Визначення статусу служби в митних органах у контексті пенсій державного службовця.

Аргументація суду: Суд погодився з доводами відповідача, що митна служба не належить до категорій посад, передбачених ст. 25 Закону України «Про державну службу».

Інше важливе: Суд звернув увагу на регуляторні акти (Постанова КМУ № 1409) і форму довідок, як обов'язкову умову для призначення пенсії держслужбовцю.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №120/4308/24 від 05.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119527673>)

Судова справа № 120/6261/24 (Вінницький окружний адміністративний суд, 05.11.2024)

Суть спору: Незарахування до страхового стажу періоду служби в Амвросіївській митниці через відсутність печатки.

Позиція відповідача: Документи не відповідають вимогам Інструкції №58 про ведення трудових книжок.

Проблема: Доказовість трудового стажу у випадку втрати архівів унаслідок воєнних дій.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ законними, адже без офіційного підтвердження немає підстав для зарахування стажу.

Інше важливе: Зазначено, що втрати архівів через війну не є автоматичною підставою для зарахування спірного стажу без інших доказів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №120/6261/24 від 05.11.2024.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122805822>)

Судова справа № 120/700/20-а (Вінницький окружний адміністративний суд, 13.04.2020)

Суть спору: Вимога врахувати заробітну плату, отриману в Казахстані, для обчислення пенсії.

Позиція відповідача: Ураховано наявні довідки в національній валюті, суми в іноземній валюті не враховуються.

Проблема: Міжнародна правова колізія щодо валютних курсів у пенсійному забезпеченні.

Аргументація суду: Визнано правомірним застосування рублів до 15.11.1993, оскільки тенге з'явилося лише після цієї дати.

Інше важливе: У справі застосовано положення Угоди СНД щодо пенсій, але в межах українського законодавства.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №120/700/20-а від 13.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88716770>)

Судова справа № 140/11717/24 (Волинський ОАС, 26.12.2024)

Суть спору: Відмова у переведенні на пенсію держслужбовця, попри значний досвід у митниці.

Позиція відповідача: Позивач станом на 01.05.2016 не працювала на посаді, віднесеній до держслужби.

Проблема: Визначення моменту втрати статусу держслужбовця при зміні законодавства.

Аргументація суду: Наголошено на обмеженні права на повторне призначення пенсії у зв'язку з відсутністю статусу на визначену дату.

Інше важливе: Суд визнав необхідність чіткого розмежування між «колишнім держслужбовцем» і «претендентом на перехід».

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/11717/24 від 26.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124117736>)

Судова справа № 140/13793/24 (Волинський ОАС, 04.03.2025)

Суть спору: Вимога переведення на пенсію за Законом №889-VIII з урахуванням класифікації посад.

Позиція відповідача: Відсутній зв'язок між посадою в митниці й категорією держслужби.

Проблема: Відмінність між посадовою класифікацією та статусом держслужби в контексті пенсій.

Аргументація суду: Рішення Пенсійного фонду підтримано, оскільки довідки не відповідають вимогам Порядку, а класифікацію не проведено.

Інше важливе: Суд оцінив зміни в законодавстві 2024 року, що ускладнили підтвердження статусу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/13793/24 від 04.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125614086>)

Судова справа № 140/1902/25 (Волинський ОАС, 23.04.2025)

Суть спору: Переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням роботи в митниці з 1999 до 2019 року.

Позиція відповідача: Станом на 01.05.2016 позивач не займав посаду держслужбовця; довідка про зарплату не відповідає Порядку №622.

Проблема: Порушення вимог до форми довідки і наявності рангу держслужбовця.

Аргументація суду: Суд підтримав позицію відповідача – рішення про переведення на пенсію відсутнє, довідка – недійсна.

Інше важливе: Суд звернув увагу на оновлену редакцію Порядку 622, що посилює формальні вимоги.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/1902/25 від 23.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126846093>)

Судова справа № 140/2026/24 (Волинський ОАС, 12.04.2024)

Суть спору: Призначення пенсії за вислугу років працівнику освіти, з урахуванням роботи на посаді старшої вожатої.

Позиція відповідача: Посада не включена до Переліку №909 (освіта, охорона здоров'я) – спеціальний стаж не підтверджено.

Проблема: Відсутність нормативного закріплення конкретної посади в Переліку для права на пільгову пенсію.

Аргументація суду: Суд погодився з позицією ПФУ – спеціальний стаж відсутній, позов відхилено.

Інше важливе: Суд підкреслив, що лише наявність запису в трудовій книжці без нормативного обґрунтування не дає права на пільгу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/2026/24 від 12.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118359610>)

Судова справа № 140/20388/23 (Волинський ОАС, 06.12.2023)

Суть спору: Вимога визнання протиправною відмови у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова ґрунтувалася на відсутності стажу держслужби через спеціальне звання в митниці.

Проблема: Тлумачення Порядку №283 щодо зарахування служби з присвоєнням спеціального звання.

Аргументація суду: Суд дійшов висновку, що спеціальне звання не є підставою для виключення стажу – позов задоволено.

Інше важливе: Суд врахував системну правову невизначеність статусу митників у пенсійному законодавстві.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/20388/23 від 06.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115447148>)

Судова справа № 140/20668/23 (Волинський ОАС, 01.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з митного стажу.

Позиція відповідача: Станом на 01.05.2016 позивач не обіймав державну посаду, а митні не є держслужбовими.

Проблема: Колізія між правом на пенсію за віком та фактичним класифікатором посад.

Аргументація суду: Визнано, що посади зі спецзванням не прирівнюються до держслужби – позов відхилено.

Інше важливе: Суд звернув увагу на необхідність наявності 20 років держстажу саме до травня 2016.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/20668/23 від 01.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114624283>)

Судова справа № 140/20791/23 (Волинський ОАС, 30.10.2023)

Суть спору: Позивач просив переведення на пенсію держслужбовця за ст. 37 Закону № 3723.

Позиція відповідача: Відсутній стаж і класифікація посад – митні посади не входять до державної служби.

Проблема: Правова різниця між спеціальним званням і рангом держслужбовця.

Аргументація суду: Відмовлено – немає 20 років держстажу до 2016 року, посада не класифікована.

Інше важливе: Суд наголосив на обов'язковій наявності рангу, а не лише функціонального призначення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/20791/23 від 30.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114589044>)

Судова справа № 140/21453/23 (Волинський ОАС, 15.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію по віку за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Довідки зменшують розмір пенсії, а не підтверджують її збільшення.

Проблема: Формальний зміст довідок, які видаються для призначення пенсії.

Аргументація суду: Відмовлено – довідки не впливають на розрахунок пенсії за держслужбу.

Інше важливе: Суд розмежував значення довідок про фактичну зарплату та довідок для пенсії держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/21453/23 від 15.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114965484>)

Судова справа № 140/21719/23 (Волинський ОАС, 27.11.2023)

Суть спору: Позивач просила переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок про зарплату.

Позиція відповідача: Призначення пенсії за Законом № 889-VIII не передбачено для поданої довідки.

Проблема: Порядок оформлення документів для переведення, зокрема роль довідок соціального захисту.

Аргументація суду: Суд відмовив – подані документи не є достатніми для підтвердження статусу держслужбовця.

Інше важливе: Суд оцінив і довідки від РДА, але визнав їх недостатніми без рангу держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/21719/23 від 27.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115205035>)

Судова справа № 140/21890/23 (Волинський ОАС, 16.10.2023)

Суть спору: Вимога переведення на пенсію за віком відповідно до Закону №889-VIII, з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність стажу державної служби, незважаючи на довідки з митниці.

Проблема: Зарахування служби в митниці як державної служби.

Аргументація суду: Відмову Пенсійного фонду визнано протиправною, рішення скасовано, зобов'язано здійснити перерахунок пенсії.

Інше важливе: Розгляд справи у спрощеному провадженні; суд визнав, що подані документи відповідають Порядку №283. (Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/21890/23 від 16.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114194697>)

Судова справа № 140/23246/23 (Волинський ОАС, 05.12.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії за віком держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через присвоєні спеціальні звання, дія Закону №889-VIII не поширюється.

Проблема: Тлумачення статусу митників зі спеціальними званнями щодо державної служби.

Аргументація суду: Позов задоволено, визнано порушення права позивача на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Довідки Волинської митниці були належно оформлені; суд визнав, що спецзвання не виключає держслужбовий стаж.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/23246/23 від 05.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115446984>)

Судова справа № 140/24341/23 (Волинський ОАС, 06.12.2023)

Суть спору: Позов про переведення з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність стажу держслужби через спеціальні звання.

Проблема: Правовий статус митних посад із присвоєнням спецзвань.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнав рішення ПФУ протиправним.

Інше важливе: Враховано довідки з митниці; суд наголосив, що фінансування з держбюджету підтверджує держслужбу.
(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/24341/23 від 06.12.2023.
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115447226>)

Судова справа № 140/25428/23 (Волинський ОАС, 29.12.2023)

Суть спору: Оскарження дій і рішення ПФУ про відмову у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова через незарахування митного стажу.

Проблема: Визнання служби в митниці як держслужби відповідно до Порядку №283.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, зобов'язав перевести позивача на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд визнав право на включення митного стажу до держслужби, попри спеціальні звання.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/25428/23 від 29.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116065561>)

Судова справа № 140/25626/23 (Волинський ОАС, 30.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію за віком як держслужбовця, незважаючи на службу в митниці.

Позиція відповідача: Спецзвання виключає зарахування до держслужби.

Проблема: Колізія між спецзванням і виконанням функцій держави.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнав, що фінансування з бюджету та функції держави є достатніми ознаками держслужби.

Інше важливе: Суд врахував службову функцію позивача та застосував системне тлумачення поняття державної служби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/25626/23 від 30.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115340470>)

Судова справа № 140/32857/23 (Волинський ОАС, 24.01.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію за віком як держслужбовця, з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний стаж державної служби, періоди служби в митниці не враховані.

Проблема: Колізія між фактичним виконанням держфункцій у митниці та формальними ознаками держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнав рішення ПФУ протиправним, зобов'язав провести перерахунок пенсії.

Інше важливе: Суд наголосив на праві зарахування митного стажу відповідно до Порядку № 283, врахував подані довідки про зарплату.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/32857/23 від 24.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116514476>)

Судова справа № 140/32892/23 (Восьмий апеляційний адмінсуд, 26.06.2024)

Суть спору: Апеляційне оскарження рішення Волинського ОАС щодо призначення пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Апеляція з доводами про відсутність підстав для зарахування митного стажу.

Проблема: Підтвердження правомірності системного тлумачення держслужби в митниці.

Аргументація суду: Апеляційний суд залишив рішення першої інстанції без змін.

Інше важливе: Апеляція фактично підтвердила, що митна служба може прирівнюватися до держслужби в контексті пенсій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/32892/23 від 26.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116514476>)

Судова справа № 140/33973/23 (Волинський ОАС, 22.01.2024)

Суть спору: Позивачка вимагала переведення на пенсію державного службовця на підставі стажу в митниці та відповідних довідок.

Позиція відповідача: Відмова у призначенні пенсії через відсутність стажу державної служби.

Проблема: Підтвердження стажу державної служби в митних органах за довідками.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав наявність стажу держслужби на підставі довідок і тривалого строку роботи в митниці.

Інше важливе: Суд послався на законодавчі зміни та застосував Порядок №283 щодо класифікації посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/33973/23 від 22.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116455014>)

Судова справа № 140/34640/23 (Волинський ОАС, 02.02.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за стажем у митниці.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний стаж держслужби через виключення митного стажу.

Проблема: Виключення періоду служби в митниці зі стажу державної служби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши за можливе врахування служби в митних органах відповідно до Порядку №283.

Інше важливе: Суд системно витлумачив поняття державної служби, врахувавши функціональну природу обов'язків митників.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/34640/23 від 02.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116735322>)

Судова справа № 140/35178/23 (Волинський ОАС, 20.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови комісії з реорганізації ДФС у наданні оновленої довідки про грошове забезпечення для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Орган перебуває в стадії реорганізації, не має повноважень видавати довідки.

Проблема: Відмова у видачі довідки на перерахунок пенсії через ліквідацію органу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав обов'язок правонаступника надати довідку.

Інше важливе: Суд послався на постанову КМУ №1200 та наявність безперервності зобов'язань державного органу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/35178/23 від 20.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117852142>)

Судова справа № 140/3820/24 (Волинський ОАС, 31.05.2024)

Суть спору: Позов щодо відмови ПФУ у врахуванні довідок про заробітну плату при переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Подані довідки Волинської митниці не відповідають формі та не можуть бути підставою для переведення.

Проблема: Визнання чи невизнання довідок належними доказами для перерахунку пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд визнав дії відповідача протиправними, зобов'язав здійснити переведення позивача на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд послався на аналогічну справу №140/20757/23 та зобов'язав перевести позивача з 28.06.2023.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/3820/24 від 31.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119424707>)

Судова справа № 140/33973/23 (Волинський ОАС, 22.01.2024)

Суть спору: Позивачка вимагала переведення на пенсію державного службовця на підставі стажу в митниці та відповідних довідок.

Позиція відповідача: Відмова у призначенні пенсії через відсутність стажу державної служби.

Проблема: Підтвердження стажу державної служби в митних органах за довідками.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав наявність стажу держслужби на підставі довідок і тривалого строку роботи в митниці.

Інше важливе: Суд послався на законодавчі зміни та застосував Порядок №283 щодо класифікації посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/33973/23 від 22.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116455014>)

Судова справа № 140/34640/23 (Волинський ОАС, 02.02.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за стажем у митниці.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний стаж держслужби через виключення митного стажу.

Проблема: Виключення періоду служби в митниці зі стажу державної служби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши за можливе врахування служби в митних органах відповідно до Порядку №283.

Інше важливе: Суд системно витлумачив поняття державної служби, врахувавши функціональну природу обов'язків митників.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/34640/23 від 02.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116735322>)

Судова справа № 140/35178/23 (Волинський ОАС, 20.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови комісії з реорганізації ДФС у наданні оновленої довідки про грошове забезпечення для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Орган перебуває в стадії реорганізації, не має повноважень видавати довідки.

Проблема: Відмова у видачі довідки на перерахунок пенсії через ліквідацію органу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав обов'язок правонаступника надати довідку.

Інше важливе: Суд послався на постанову КМУ №1200 та наявність безперервності зобов'язань державного органу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/35178/23 від 20.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117852142>)

Судова справа № 140/3820/24 (Волинський ОАС, 31.05.2024)

Суть спору: Позов щодо відмови ПФУ у врахуванні довідок про заробітну плату при переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Подані довідки Волинської митниці не відповідають формі та не можуть бути підставою для переведення.

Проблема: Визнання чи невизнання довідок належними доказами для перерахунку пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд визнав дії відповідача протиправними, зобов'язав здійснити переведення позивача на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд послався на аналогічну справу №140/20757/23 та зобов'язав перевести позивача з 28.06.2023.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/3820/24 від 31.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119424707>)

Судова справа № 140/608/24 (Волинський ОАС, 04.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію за віком як держслужбовця з урахуванням стажу в митниці та комсомолі.

Позиція відповідача: Посади в митниці не належать до категорій держслужби, на підставі спеціальних звань за Митним кодексом.

Проблема: Колізія між класифікацією митних посад і правом на держслужбову пенсію.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, вказавши, що стаж у митниці має бути оцінений відповідно до вимог Порядку, а зміст довідок є ключовим.

Інше важливе: Суд визнав недоведеною законність відмови у зарахуванні митного стажу до держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/608/24 від 04.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117443674>)

Судова справа № 140/631/24 (Волинський ОАС, 14.03.2024)

Суть спору: Вимога переведення на пенсію за віком за Законом №889-VIII замість чинної пенсії за Законом №1058-IV.

Позиція відповідача: Позивач уже отримує пенсію, переведення на іншу не передбачено законом.

Проблема: Можливість зміни правового режиму пенсії з одного закону на інший.

Аргументація суду: Суд відмовив у позові, зазначивши, що Закон №889 не містить підстав для переведення з пенсії за Законом №1058-IV.

Інше важливе: Суд акцентував на недопустимості подвійного пенсійного режиму.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/631/24 від 14.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117689818>)

Судова справа № 140/663/23 (Волинський ОАС, 05.05.2023)

Суть спору: Позов про перерахунок пенсії держслужбовця з урахуванням довідок про зарплату у митниці.

Позиція відповідача: Закон №889 не передбачає такого перерахунку, а спеціальні звання виключають статус держслужби.

Проблема: Невизначеність щодо врахування митного стажу для пенсій за новим законом.

Аргументація суду: Суд відмовив у задоволенні позову через відсутність правових підстав для переведення.

Інше важливе: Відзначено складність застосування Закону №889-VIII у перехідний період.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/663/23 від 05.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110698263>)

Судова справа № 140/6959/24 (Волинський ОАС, 20.09.2024)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці з 1991 р.

Позиція відповідача: Періоди служби з присвоєнням спецзвань не є держслужбою.

Проблема: Визнання митного стажу держслужбовим до/після 2016 року.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що стаж у митниці підпадає під Порядок №283.

Інше важливе: Суд підкреслив системність тлумачення щодо держслужби та функціональності посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/6959/24 від 20.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121767065>)

Судова справа № 140/7070/23 (Волинський ОАС, 26.06.2023)

Суть спору: Вимога прорахунку держслужбової пенсії з урахуванням митного стажу.

Позиція відповідача: Митний стаж не входить до держслужби через спецзвання.

Проблема: Співвідношення спеціального звання та реального виконання функцій держави.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, обґрунтувавши це функціональним характером митної служби.

Інше важливе: Розкрито зміст і застосування Порядку №283 до посад митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/7070/23 від 26.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111811863>)

Судова справа № 140/8611/24 (Волинський ОАС, 17.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з зарахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Посада позивача не належить до категорії посад державної служби згідно зі ст. 25 Закону № 889-VIII.

Проблема: Визначення посад у митниці як держслужбових для цілей пенсійного забезпечення.

Аргументація суду: Відмовлено – відсутні правові підстави для переведення, оскільки посада не класифікована як державна служба.

Інше важливе: Суд звернув увагу на принцип екстериторіальності при поданні заяви та відсутність належної довідки про класифікацію посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/8611/24 від 17.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123825708>)

Судова справа № 140/8917/24 (Волинський ОАС, 02.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію за Законом № 889-VIII з урахуванням служби в митних органах.

Позиція відповідача: Відсутність правових підстав – недостатній стаж держслужби.

Проблема: Неправильне врахування стажу в митних органах після 2016 року.

Аргументація суду: Задоволено – суд визнав достатній стаж на посадах, які відповідають держслужбі, з урахуванням довідок.

Інше важливе: Суд застосував положення Порядку №283 щодо зарахування стажу та принцип послідовності призначення пенсій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/8917/24 від 02.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122062118>)

Судова справа № 140/9028/24 (Волинський ОАС, 18.10.2024)

Суть спору: Оскарження дій щодо неповного виконання судового рішення при перерахунку пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Рішення виконано частково – перерахунок здійснено, але довідки про зарплату не враховано.

Проблема: Ігнорування довідок про складові заробітної плати, що впливає на розмір пенсії.

Аргументація суду: Позов задоволено – дії ПФУ визнано протиправними, зобов'язано провести новий перерахунок.

Інше важливе: Суд послався на попередні рішення, які встановлюють право на перерахунок з урахуванням довідок.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/9028/24 від 18.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122442728>)

Судова справа № 140/9083/24 (Волинський ОАС, 12.11.2024)

Суть спору: Позов про нарахування пенсії без обмеження максимальним розміром з урахуванням індексацій.

Позиція відповідача: Пенсія розрахована коректно – з урахуванням обмежень щодо максимальної суми.

Проблема: Виплата пенсії нижча, ніж нарахована, через застосування лімітів.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, зобов'язав провести перерахунок без обмеження максимальної суми.

Інше важливе: Посилання на постанови КМУ 2022–2024 років про індексацію та щомісячну доплату 2000 грн.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/9083/24 від 12.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123044121>)

Судова справа №160/18635/24 (Дніпропетровський ОАС, 30.09.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Відмова обґрунтована недостатнім підтвердженням стажу держслужби.

Проблема: Невизнання стажу на посадах митниці як державної служби.

Аргументація суду: Пенсійний фонд не надав належного обґрунтування відмови; суд задовольнив позов.

Інше важливе: Відповідач з Харківської області надавав рішення, попри реєстрацію справи в Дніпрі, що спричинило ускладнення застосування екстериторіального принципу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/18635/24 від 30.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122220655>)

Судова справа №160/1952/24 (Дніпропетровський ОАС, 29.03.2024; апеляція – Третій ААС, 05.09.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відсутність правових підстав через нібито недосягнення необхідного стажу держслужби.

Проблема: Визначення належності митної служби до державної служби в контексті пенсійного забезпечення.

Аргументація суду: Суд першої інстанції частково задовольнив позов, скасувавши рішення ПФУ, апеляція залишила це рішення без змін.

Інше важливе: Суд підтвердив право заявника на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок митниці, наданих належним чином.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №160/1952/24 від 05.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121575736>)

Судова справа №160/1976/24 (Дніпропетровський ОАС, 28.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з митним минулим.

Позиція відповідача: Спецзвання позивача унеможлиблює віднесення посад до держслужби.

Проблема: Виключення посад у митниці через наявність спецзвань і застосування ст. 343.1 ПКУ.

Аргументація суду: Суд погодився з доводами позивача – періоди в митниці мають бути зараховані як держслужба; рішення ПФУ скасовано.

Інше важливе: Суд відзначив помилкове посилання ПФУ на податковий кодекс замість митного при кваліфікації посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/1976/24 від 28.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118265547>)

Судова справа №160/2308/24 (Дніпропетровський ОАС, 01.04.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця через невизнання стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відсутній 20-річний стаж держслужби, оскільки митні посади – не державна служба.

Проблема: Відмова за формальними підставами, включаючи неприйняття довідки через дату її видачі.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково; визнав стаж держслужби та правомірність довідок.

Інше важливе: Суд прямо спростував аргументи ПФУ про недійсність стажу через спецзвання, наголосивши на обсязі функцій, що виконувалися.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/2308/24 від 01.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118266061>)

Судова справа №160/2392/24 (Дніпропетровський ОАС, 31.07.2024)

Суть спору: Вимога визнання незаконною відмови у переведенні на пенсію за Законом №889-VIII.

Позиція відповідача: Митна служба не є державною через присвоєння спецзвань.

Проблема: Вузьке тлумачення категорій посад державної служби без врахування функціонального аспекту.

Аргументація суду: Суд підтримав позов; підкреслив необхідність тлумачити закон у комплексі, з урахуванням реального характеру служби.

Інше важливе: Суд визнав довідки належними доказами і вказав на неприпустимість ігнорування професійної кар'єри митника в оцінці права на пенсію.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/2392/24 від 31.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120722332>)

Судова справа №160/28878/24 (Дніпропетровський ОАС, 13.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця після подання нових довідок.

Позиція відповідача: Нові довідки не відповідають вимогам Постанови КМУ №823 від 12.07.2024.

Проблема: Вплив зміни нормативної бази на можливість реалізації вже визнаного права.

Аргументація суду: Суд визнав незаконність повторної відмови Пенсійного фонду, оскільки вона суперечить рішення у попередній справі та не враховує правову позицію суду.

Інше важливе: Суд відмовив у задоволенні клопотання про закриття провадження, вказавши на відмінність предмету спору з попередньою справою.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/28878/24 від 13.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124089201>)

Судова справа №160/30013/23 (Дніпропетровський ОАС, 07.02.2024)

Суть спору: Вимога про перерахунок пенсії держслужбовця з урахуванням довідок про зарплату.

Позиція відповідача: Відмовлено через відсутність правових підстав для перерахунку.

Проблема: Відмова враховувати подані позивачем довідки без належного обґрунтування.

Аргументація суду: Суд скасував рішення ПФУ як протиправне, оскільки довідки відповідають вимогам законодавства і подані належним чином.

Інше важливе: Відмова була винесена без урахування чинних судових рішень і реального змісту документів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/30013/23 від 07.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118006659>)

Судова справа №160/32270/24 (Дніпропетровський ОАС, 07.02.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митних органах.

Позиція відповідача: Посилання на те, що посади в митниці не належать до категорії держслужбовців.

Проблема: Відсутність уніфікованого підходу до класифікації посад митників при обчисленні пенсійного стажу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, оскільки позивач мав достатній стаж на відповідних посадах.

Інше важливе: Суд врахував принцип правової визначеності та системну оцінку прав позивача.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/32270/24 від 07.02.2025. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/125115102>)

Судова справа №160/34223/24 (Дніпропетровський ОАС, 29.01.2025)

Суть спору: Вимога про скасування рішення ПФУ щодо відмови в переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Позиції митників не включені до переліку посад держслужби за Законом №3723-ХІІ.

Проблема: Вузьке тлумачення понять державної служби в контексті митної служби.

Аргументація суду: Суд визнав відмову необґрунтованою, оскільки позивач мав відповідні довідки та достатній стаж.

Інше важливе: У справі фігурує уточнення періодів стажу, які суд врахував для прийняття рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/34223/24 від 29.01.2025. URL: <https://revestr.court.gov.ua/Review/124809622>)

Судова справа №160/6626/24 (Третій ААС, 14.08.2024, апеляція)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця через невизнання стажу в митних органах.

Позиція відповідача: Робота в митниці не є держслужбою через наявність спецзвання.

Проблема: Колізія між формальними ознаками спецслужби та функціональною природою роботи.

Аргументація суду: Апеляція задоволена частково – зобов’язано повторно розглянути заяву з урахуванням стажу в митниці.

Інше важливе: Суд визнав право позивача на зарахування митного стажу як держслужби за функціональним критерієм.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №160/6626/24 від 14.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121034469>)

Судова справа №200/2661/24 (Донецький ОАС, 06.06.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням нових довідок.

Позиція відповідача: Довідка видана з порушенням, надбавка за вислугу перевищує дозволений 30%.

Проблема: Невизначеність у підходах до обрахунку надбавки за вислугу років при підтвердженні довідки.

Аргументація суду: Задоволено – довідки відповідають вимогам ПФУ, відмова необґрунтована.

Інше важливе: Суд акцентував на праві заявника на захист незалежно від місця реєстрації, що особливо актуально в умовах воєнного стану.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/2661/24 від 06.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119561135>)

Судова справа №200/3452/24 (Донецький ОАС, 15.07.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням поданих довідок.

Позиція відповідача: Не визнано довідки; клопотали про залучення іншого управління ПФУ.

Проблема: Формальне ставлення до юрисдикції та відмови в зарахуванні документів за місцем реєстрації.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – ПФУ зобов’язано врахувати довідки, видані митницею.

Інше важливе: Суд відмовив у клопотанні про зміну відповідача, пославшись на принцип екстериторіальності.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/3452/24 від 15.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120374142>)

Судова справа №200/5090/24 (Донецький ОАС, 30.09.2024)

Суть спору: Визнання протиправною відмови в зарахуванні довідок при переведенні на пенсію.

Позиція відповідача: Раніше рішення суду не зобов'язувало враховувати ці довідки.

Проблема: Відмова у включенні довідок, які не були прямо передбачені у попередньому судовому рішенні.

Аргументація суду: Позов задоволено – пенсія розрахована неправильно, довідки мають бути враховані.

Інше важливе: ПФУ використав формальну зачіпку, що створило ситуацію нульового розміру пенсії.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/5090/24 від 30.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121967457>)

Судова справа №200/564/24 (Донецький ОАС, 15.04.2024)

Суть спору: Перехід із пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Спецзвання виключає належність до держслужби.

Проблема: Колізія між наявністю спеціального звання і правом на пенсію за держслужбу.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними – служба в митниці зараховується до держслужби.

Інше важливе: Суд визнав застосування Податкового кодексу недоречним при визначенні статусу митника.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/564/24 від 15.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118359886>)

Судова справа №200/5683/23 (Донецький ОАС, 11.12.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у зарахуванні служби в митниці до держслужби при переведенні на пенсію.

Позиція відповідача: Посади в митниці не є державними службами згідно чинних норм.

Проблема: Відсутність єдиного стандарту визначення держслужби для осіб, що працювали в митних органах.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши функції митниці державними.

Інше важливе: Суд врахував весь трудовий шлях позивача, включно з трансформацією органів митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/5683/23 від 11.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115622416>)

Судова справа №200/9072/21 (Донецький ОАС, 13.09.2021)

Суть спору: Оскарження відмови в зарахуванні періодів роботи до страхового стажу та в призначенні пенсії за віком.

Позиція відповідача: Відмова обґрунтована відсутністю необхідного стажу через недійсність трудової книжки (відсутність печатки).

Проблема: Невизнання стажу на підставі формальних недоліків у документах.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, оскільки дійшов висновку, що трудова діяльність підтверджена іншими документами, які не можуть ігноруватись.

Інше важливе: Суд вказав, що формальні помилки у трудовій не можуть бути підставою для відмови в пенсії, якщо є підтвердження фактичної роботи.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/9072/21 від 13.09.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99575967>)

Судова справа №200/9292/21 (Донецький ОАС, 05.01.2022)

Суть спору: Відмова у призначенні пенсії за пільговим стажем через недійсність документів з непідконтрольної території.

Позиція відповідача: Відсутні завірення записів у трудовій та документи видані на окупованій території.

Проблема: Визнання документів з ОРДЛО та АРК недійсними для підтвердження трудового стажу.

Аргументація суду: Суд частково задовольнив позов – визнав протиправною відмову без оцінки всіх доказів, зобов'язав ПФУ повторно розглянути справу.

Інше важливе: Суд окремо вказав, що документи з окупованих територій не можуть автоматично відкидатися, якщо є об'єктивне підтвердження стажу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/9292/21 від 05.01.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102418604>)

Судова справа №200/932/23 (Донецький ОАС, 14.04.2023, з апеляцією 02.08.2023)

Суть спору: Відмова в переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок з митниці про зарплату.

Позиція відповідача: Посилання на те, що митники не є держслужбовцями у вузькому сенсі (через спецвання).

Проблема: Колізія у визначенні статусу держслужбовця для митників зі спецванням.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав статус митників як держслужбовців зі спецстатусом, а довідки як належні.

Інше важливе: Апеляційна інстанція підтвердила законність переведення на пенсію держслужбовця, зобов'язавши ПФУ провести розрахунок.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №200/932/23 від 14.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110237253>; постанова від 02.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112585949>)

Судова справа №240/15391/22 (Житомирський ОАС, 27.01.2023)

Суть спору: Оскарження дій щодо відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Періоди служби в митниці не включаються до держслужби через наявність спецвання.

Проблема: Відсутність чіткого нормативного закріплення включення митної служби до держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав дії відповідача протиправними, зобов'язав здійснити переведення на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд прямо послався на системне тлумачення положень Закону № 889-VIII та Закону № 3723-XII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/15391/22 від 27.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108636732>)

Судова справа №240/15746/24 (Житомирський ОАС, 25.09.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця, неврахування довідок і стажу в ЗСУ та митниці.

Позиція відповідача: Відмова у переведенні через формальні недоліки в документах.

Проблема: Визнання стажу держслужби у митниці та військової служби для призначення пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав, що позивач має право на переведення та перерахунок пенсії держслужбовця.

Інше важливе: Суд врахував довідки митниці як належні, а військову службу як частину держслужби у відповідному контексті.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/15746/24 від 25.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121902238>)

Судова справа №240/17082/24 (Житомирський ОАС, 02.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в перерахунку пенсії держслужбовця через формальне невідповідність довідки щодо дати.

Позиція відповідача: Відмова мотивована тим, що довідка про зарплату подана за попередній місяць.

Проблема: Формалізм у трактуванні дати довідки для призначення пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, наголосивши, що довідка подана у межах логічного строку й має враховуватись.

Інше важливе: Суд підкреслив, що право на пенсію не може бути обмежене технічним недопрацюванням довідки.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/17082/24 від 02.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123438487>)

Судова справа №240/17932/24 (Житомирський ОАС, 22.11.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність рангу та офіційного статусу держслужбовця.

Проблема: Формалізм у визначенні статусу держслужби при виконанні державних функцій у митниці.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, визнавши службу в митниці державною службою з урахуванням функцій і рангу.

Інше важливе: Суд визнав право позивача на переведення за Законом №3723-ХІІ попри відмову ПФУ.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/17932/24 від 22.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123242267>)

Судова справа №240/17934/20 (Житомирський ОАС, 14.12.2020)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за стажем в митниці.

Позиція відповідача: Позивач не займала посаду держслужби на 01.05.2016 і не має 20 років стажу.

Проблема: Відмова в пенсії держслужбовця через тлумачення стажу на момент дії попереднього закону.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною – позивач має понад 27 років стажу держслужби.

Інше важливе: Суд врахував фактичний стаж, підтверджений митною службою, попри формальні заперечення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/17934/20 від 14.12.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93499974>)

Судова справа №240/21669/24 (Житомирський ОАС, 13.01.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням митного стажу.

Позиція відповідача: Відсутність підтвердження 20 років стажу держслужби за класифікацією.

Проблема: Визначення держслужбового стажу для осіб зі змішаним трудовим шляхом у митниці.

Аргументація суду: Суд підтримав позивача – зобов'язав зарахувати стаж митної служби як держслужби.

Інше важливе: Суд відхилив формальну позицію ПФУ щодо категорій посад та підтвердження рангу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/21669/24 від 13.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124390131>)

Судова справа №240/21817/21 (Житомирський ОАС, 19.06.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію по інвалідності як держслужбовця.

Позиція відповідача: Закон №889 не передбачає пенсії по інвалідності держслужбовцю.

Проблема: Відсутність чіткого механізму для переведення з пенсії по інвалідності загального типу на держслужбову.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – пенсія по інвалідності держслужбовця повинна нараховуватись.

Інше важливе: Суд підкреслив необхідність врахування довідок митниці про зарплату при розрахунку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/21817/21 від 19.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111621269>)

Судова справа №240/23378/24 (Житомирський ОАС, 24.02.2025)

Суть спору: Оскарження відмови ПФУ у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутній держслужбовий стаж та невизнання митної служби як держслужби.

Проблема: Недооцінка факту присяги, рангу та функцій у складі митних органів.

Аргументація суду: Суд визнав право позивача на переведення та зобов'язав врахувати довідки митниці.

Інше важливе: Суд взяв до уваги практику ВС та системний підхід до розуміння держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/23378/24 від 24.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125405713>)

Судова справа №240/2568/21 (Житомирський ОАС, 04.07.2022)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутність 20 років стажу на посадах держслужбовців.

Проблема: Підрахунок стажу держслужби при службі в митниці.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – вказав, що служба в митниці є державною за функціями.

Інше важливе: Справу апеляцією не переглянуто по суті – апеляцію повернуто.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/2568/21 від 04.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105058212>)

Судова справа №240/26148/21 (Житомирський ОАС, 23.01.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у зарахуванні служби в ЗСУ та митниці до держслужбового стажу.

Позиція відповідача: Обидва періоди не можуть бути включені до держслужби.

Проблема: Питання сумісного врахування військової служби та митного стажу.

Аргументація суду: Суд визнав бездіяльність ПФУ протиправною та зобов'язав провести перерахунок.

Інше важливе: Справу залишено без змін в апеляції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/26148/21 від 23.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108534505>)

Судова справа №240/2919/21 (Житомирський ОАС, 12.05.2021)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Позивач не досяг 62-річного віку, що надає право на переведення.

Проблема: Співвідношення вікових вимог та права на держслужбову пенсію.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною – дії ПФУ не відповідали законодавству.

Інше важливе: Апеляція залишила рішення без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/2919/21 від 12.05.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96823922>)

Судова справа №240/31608/23 (Житомирський ОАС, 06.05.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в перерахунку пенсії держслужбовця за новими довідками митниці.

Позиція відповідача: Довідки не враховано, бо пенсія після перерахунку стала меншою.

Проблема: Порядок врахування нових довідок для розрахунку вже призначеної пенсії.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав бездіяльність протиправною, зобов'язав врахувати довідки.

Інше важливе: Суд наголосив, що довідки відповідають вимогам та мають бути прийняті до розрахунку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/31608/23 від 06.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118842781>)

Судова справа №240/5569/23 (Житомирський ОАС, 25.07.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Посади працівників митниці не входять до категорій держслужби за Законом №3723-ХІІ.

Проблема: Визначення держслужбового статусу посад в митних органах при переведенні пенсії.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, визнавши стаж у митниці державною службою з огляду на виконання державних функцій.

Інше важливе: Суд визнав право на переведення відповідно до Закону №3723-ХІІ, врахувавши більше ніж 10 років стажу до 01.05.2016.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/5569/23 від 25.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112436023>)

Судова справа №240/7909/24 (Житомирський ОАС, 07.08.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутні підстави для переведення через невідповідність посадового стажу вимогам Закону.

Проблема: Перехід з одного виду пенсії на інший у межах держслужби за пізнього звернення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав наявність права на пенсію держслужбовця згідно з наданими довідками.

Інше важливе: Суд врахував довідки за 2019–2024 роки і факт служби на посадах держслужби понад 20 років.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/7909/24 від 07.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120867713>)

Судова справа №260/2526/25 (Закарпатський ОАС, 22.04.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у переході з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Стаж у податковій та митниці із спеціальними званнями не є держслужбовим.

Проблема: Зарахування стажу держслужби в органах із присвоєнням спецзвань.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними – зобов'язав перевести позивача на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд визнав довідки митниці достатніми для підтвердження необхідного стажу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/2526/25 від 22.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126779356>)

Судова справа №260/3362/24 (Закарпатський ОАС, 05.08.2024)

Суть спору: Оскарження дій ПФУ щодо неврахування довідок митниці при переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Довідки не можуть бути враховані, бо вже надано рішення у попередній справі.

Проблема: Ігнорування нових довідок при виконанні рішення суду щодо переведення пенсії.

Аргументація суду: Суд зобов'язав ПФУ здійснити перерахунок з урахуванням усіх довідок митниці.

Інше важливе: Суд наголосив на необхідності повного виконання попереднього судового рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3362/24 від 05.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120867910>)

Судова справа №260/3503/23 (Закарпатський ОАС, 27.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутність відповідності займаних посад до держслужбових.

Проблема: Відмова у призначенні пенсії держслужбовця попри повний пакет документів та довідок.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ неправомірними – зобов'язав призначити пенсію держслужбовця з урахуванням 21 року стажу.

Інше важливе: Суд посилався на довідки митниці про заробітну плату та підтвердження функцій держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3503/23 від 27.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115275167>)

Судова справа №260/566/25 (Закарпатський ОАС, 19.03.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через нечитабельну копію трудової книжки, відсутність диплома і військового квитка.

Проблема: Формальні недоліки в поданих документах при підтвердженні держслужбового стажу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що стаж у митних органах є держслужбовим, а формальні недоліки не скасовують право.

Інше важливе: Суд врахував довідки митниці, які підтверджують складові зарплати та держслужбовий стаж понад 20 років.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/566/25 від 19.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125997385>)

Судова справа №260/5951/24 (Закарпатський ОАС, 01.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням митного стажу.

Позиція відповідача: Посади в митниці не належать до категорій держслужби, а спецзвання це виключає.

Проблема: Визнання спецзвання митників як несумісного з держслужбою.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши спецзвання сумісними з держслужбою при виконанні функцій держави.

Інше важливе: Суд послався на довідки митниці про посадові оклади та стаж, що перевищує 20 років.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/5951/24 від 01.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122002017>)

Судова справа №260/6026/24 (Закарпатський ОАС, 16.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Посади в митниці не відповідають категоріям держслужби через спецзвання.

Проблема: Колізія між нормами Податкового кодексу й Закону про держслужбу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що тривалий стаж в митниці є держслужбовим, з урахуванням довідок про зарплату.

Інше важливе: Суд акцентував на змісті функцій і фінансуванні з держбюджету як критеріях держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/6026/24 від 16.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122355947>)

Судова справа №260/6126/24 (Закарпатський ОАС, 04.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у перерахунку пенсії як держслужбовця з урахуванням стажу в митниці та армії.

Позиція відповідача: Відмова у зарахуванні періодів служби через спецзвання та невідповідність посад.

Проблема: Визнання держслужбового стажу за умови присвоєння спеціальних звань.

Аргументація суду: Суд зобов'язав врахувати періоди служби, визнавши їх держслужбою, посилаючись на довідки та законодавчі норми.

Інше важливе: Суд визнав помилковою позицію ПФУ щодо неврахування стажу військової та митної служби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/6126/24 від 04.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123505210>)

Судова справа №260/6684/23 (Закарпатський ОАС, 18.09.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням понад 20 років стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність посади держслужбовця на 01.05.2016 року.

Проблема: Перешкода у переведенні через момент припинення держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що зміст роботи та посади свідчать про держслужбу, а дата не є визначальною.

Інше важливе: Суд оцінив законність присвоєння спецзвань і їх сумісність зі статусом держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/6684/23 від 18.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113564284>)

Судова справа №260/9084/23 (Закарпатський ОАС, 30.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови ПФУ у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця за Законом №3723-ХІІ.

Позиція відповідача: Посади в митниці не віднесено до категорій держслужби, а довідки не відповідають вимогам.

Проблема: Визнання стажу та посад митників як держслужбових у контексті переведення на пенсію.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною, зобов'язав ПФУ врахувати довідки Харківської митниці щодо зарплати і стажу.

Інше важливе: Суд врахував положення ст. 37 Закону «Про державну службу» та перехідні положення Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/9084/23 від 30.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115310029>)

Судова справа №280/10142/23 (Запорізький ОАС, 19.04.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у видачі нової довідки про грошове забезпечення для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність зобов'язань надавати оновлену довідку згідно з чинним законодавством.

Проблема: Перешкоди у доступі до оновленої довідки про забезпечення – порушення прав на перерахунок пенсії.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнав відмову протиправною та зобов'язав відповідача видати довідку.

Інше важливе: Суд врахував правові позиції Верховного Суду щодо права на точний обрахунок пенсії за новими нормами.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/10142/23 від 19.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118490169>)

Судова справа №280/12106/24 (Запорізький ОАС, 17.02.2025)

Суть спору: Оскарження бездіяльності ГУ ДФС у наданні довідки про грошове забезпечення для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Відмова на тій підставі, що позивач звільнений у зв'язку з ліквідацією органу.

Проблема: Доступ до довідки про грошове забезпечення у зв'язку зі структурною реформою ДФС.

Аргументація суду: Суд визнав бездіяльність протиправною, зобов'язав видати довідку з урахуванням чинного законодавства.

Інше важливе: Суд врахував право позивача на адекватне пенсійне забезпечення та дотримання прав після реорганізації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/12106/24 від 17.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125201839>)

Судова справа №280/1242/24 (Запорізький ОАС, 01.04.2024)

Суть спору: Оскарження відмови ПФУ у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність підтвердження зайняття посад, віднесених до держслужби.

Проблема: Відсутність визнання стажу держслужби попри довготривалу роботу в митниці.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що фактичні обов'язки і функції відповідають держслужбі.

Інше важливе: Суд оцінив тривалий стаж у митниці та підтвердження посадових обов'язків як основу держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/1242/24 від 01.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118040881>)

Судова справа №280/3136/24 (Запорізький ОАС, 13.06.2024)

Суть спору: Оскарження відмови ПФУ у врахуванні довідок із митниці при призначенні пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова через формальні невідповідності довідок вимогам чинного порядку.

Проблема: Визнання довідок митниці як належних доказів для обчислення пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав, що подані довідки відповідають вимогам і підтверджують необхідні виплати.

Інше важливе: Суд підтвердив, що зміни в статусі органу (митниці) не скасовують пенсійних прав, якщо функції збереглись.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/3136/24 від 13.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119716740>)

Судова справа №280/4906/19 (Запорізький ОАС, 16.12.2019)

Суть спору: Вимога призначити пенсію держслужбовця з урахуванням стажу на посаді інспектора митної служби.

Позиція відповідача: Інспектор митниці не є посадовою особою держслужби відповідно до Закону.

Проблема: Визнання посад митної служби як держслужбових у перехідний період.

Аргументація суду: Суд відмовив у задоволенні позовної заяви, для призначення пенсії, в тому числі і за віком державного службовця, особа звертається до органу, що призначає пенсію, із заявою встановленого зразка та додатками до неї. За результатами розгляду вказаної заяви та доданих до неї документів, орган, що призначає пенсію, приймає рішення про призначення або про відмову в призначенні пенсії.

Однак, заява встановленого зразка з усіма необхідними документами для призначення пенсії, відповідно до Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" позивачем до Головного управління Пенсійного фонду України в Чернівецькій області, не подавалась.

Таким чином, позивачем порушений порядок звернення за призначенням пенсії, що вказує на те, що відповідач діяв в межах наданих йому повноважень.

Інше важливе: Суд оцінив роль Кабміну у встановленні категорій посад держслужби як технічну, а не визначальну.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/4906/19 від 16.12.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86377715>)

Судова справа №280/7268/23 (Запорізький ОАС, 09.10.2023)

Суть спору: Вимога перевести на пенсію держслужбовця, виходячи з довідок із Запорізької митниці.

Позиція відповідача: Відсутність рангу держслужбовця виключає право на відповідну пенсію.

Проблема: Значення рангу та класифікації посади для призначення пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ незаконними та зобов'язав здійснити перерахунок пенсії.

Інше важливе: Суд акцентував на фактичному виконанні держфункцій та сплаті внесків, як ключових чинниках.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/7268/23 від 09.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114022812>)

Судова справа №300/2601/22 (Івано-Франківський ОАС, 25.10.2022)

Суть спору: Оскарження дій ПФУ, вимога зарахування до стажу держслужби роботи в митниці (1993–2000) та перерахунок пенсії.

Позиція відповідача: Робота не класифікована як держслужба, довідки не оновлені, відсутнє обґрунтування дати перерахунку.

Проблема: Визнання періодів роботи в митниці як держслужби при пенсійному забезпеченні.

Аргументація суду: Суд частково задовольнив позов, визнавши протиправність відмови в зарахуванні стажу та наданні довідки.

Інше важливе: Суд наголосив на необхідності формального дотримання вимог щодо уточнення позову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/2601/22 від 25.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106953965>)

Судова справа №300/2924/22 (Івано-Франківський ОАС, 20.03.2023)

Суть спору: Оскарження рішень ПФУ щодо відмови в зарахуванні страхового стажу та призначенні пенсії.

Позиція відповідача: Сумнів у достовірності документів, неповні підтвердження щодо стажу.

Проблема: Підтвердження періодів стажу без належних записів чи страхових внесків.

Аргументація суду: Суд визнав дії відповідачів неправомірними – підтвердження стажу можливе іншими доказами, не лише реєстрами.

Інше важливе: Вказано на презумпцію достовірності трудової книжки та обов'язок страхувальника.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/2924/22 від 20.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109653252>)

Судова справа №300/3170/22 (Івано-Франківський ОАС, 08.12.2022)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Посади в митниці не класифіковані як держслужбові, згідно з новим законом.

Проблема: Зміна законодавчого підходу до прирівнювання посад до держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, підтвердивши, що на момент служби діяло старе законодавство.

Інше важливе: Суд послався на перехідні положення ЗУ «Про державну службу» 1993 року.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/3170/22 від 08.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107753439>)

Судова справа №300/3281/22 (Івано-Франківський ОАС, 19.12.2022)

Суть спору: Оскарження відмови в зарахуванні стажу держслужби для переведення на інший вид пенсії.

Позиція відповідача: Стаж менший за необхідний – лише 12 років 9 місяців.

Проблема: Неповне врахування посад як держслужбових у період реформ.

Аргументація суду: Суд частково визнав вимоги обґрунтованими – оцінив документи, що підтверджують держслужбу.

Інше важливе: Суд розглядав різні підстави для підтвердження стажу – трудова, довідки, нормативні акти.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/3281/22 від 19.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107928668>)

Судова справа №300/4692/22 (Івано-Франківський ОАС, 01.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови Комісії з реорганізації ДФС у видачі довідки про грошове забезпечення.

Позиція відповідача: Відмова обґрунтована, бо перерахунок не передбачений для звільнених працівників.

Проблема: Обов'язок органу- правонаступника щодо видачі довідок при реорганізації.

Аргументація суду: Суд зобов'язав відповідача видати довідку для перерахунку пенсії.

Інше важливе: Суд вказав на постанову КМУ №704 та ст. 43 ЗУ №2262-XII як обов'язкові для застосування.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/4692/22 від 01.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122002309>)

Судова справа №300/7926/24 (Івано-Франківський ОАС, 24.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця на підставі довідок з митниці.

Позиція відповідача: Відсутність правових підстав для переведення на інший вид пенсії та сумнів у відповідності поданих довідок.

Проблема: Відмова у переведенні на пенсію держслужбовця через формальні причини та нерозгляд поданих документів по суті.

Аргументація суду: Зобов'язав перевести позивача на пенсію держслужбовця, визнавши, що діяльність у митниці відповідає вимогам ст. 37 Закону «Про державну службу».

Інше важливе: Суд також визнав незаконними дії двох територіальних управлінь ПФУ щодо відмови без належного аналізу довідок з митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/7926/24 від 24.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124021168>)

Судова справа №308/1674/20 (Закарпатський ОАС, 18.06.2020)

Суть спору: Позов щодо включення всіх складових заробітної плати до пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Необхідність врахування тільки окремих складових, а не повної суми, зазначеної в довідці.

Проблема: Визначення обсягу складових, які мають враховуватись при нарахуванні пенсії держслужбовцю.

Аргументація суду: У задоволенні позовних вимог ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Закарпатській області про зобов'язання вчинити дії - відмовити у повному обсязі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №308/1674/20 від 18.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90025898>)

Судова справа №320/13405/24 (Київський ОАС, 25.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови митниці внести у довідку про зарплату всі виплати, включаючи матеріальну допомогу.

Позиція відповідача: Формальні обмеження постанови ПФУ щодо включення додаткових виплат.

Проблема: Відмова в повному відображенні виплат у довідках, що впливають на розмір пенсії держслужбовця.

Аргументація суду: У задоволенні позову ОСОБА_1 (ідентифікаційний номер: НОМЕР_2, місце проживання: АДРЕСА_1) до Донецької митниці (ідентифікаційний код: 44029605, місцезнаходження: 04119, м. Київ, вул. Дегтярівська, 11 Г) про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії відмовити повністю.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/13405/24 від 25.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124049401>)

Судова справа №320/13420/23 (Київський ОАС, 25.08.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Довідки не є достатньою підставою без відповідного рішення суду.

Проблема: Визнання юридичної сили довідок про складові зарплати при переведенні на пенсію держслужбовця.

Аргументація суду: Суд зобов'язав врахувати довідки та застосувати відповідні положення законодавства.

Інше важливе: Вирішення базувалось на попередньому рішенні ОАСК у справі щодо аналогічної ситуації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/13420/23 від 25.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113040430>)

Судова справа №320/16135/23 (Київський ОАС, 02.09.2024)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця через начебто відсутній стаж.

Позиція відповідача: Стаж у митниці не визнається як держслужба.

Проблема: Тлумачення стажу держслужби з урахуванням служби в митних органах.

Аргументація суду: Суд визнав позов обґрунтованим та задовольнив частково – стаж служби у митниці з відповідними званнями має враховуватись.

Інше важливе: Суд послався на системне тлумачення законодавства та необхідність захисту прав позивача як держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/16135/23 від 02.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121413716>)

Судова справа №340/313/25 (Кіровоградський ОАС, 28.03.2025)

Суть спору: Оскарження відмови фіскального органу в наданні довідки для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Відсутність підстав для видачі нової довідки про грошове забезпечення.

Проблема: Неможливість реалізації права на перерахунок пенсії без оновленої довідки.

Аргументація суду: Визнано протиправною відмову у видачі довідки – орган зобов’язаний діяти відповідно до закону про грошове забезпечення.

Інше важливе: Суд наголосив, що формальна відмова суперечить обов’язку сприяти реалізації пенсійного права.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/313/25 від 28.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126184673>)

Судова справа №340/4277/24 (Кіровоградський ОАС, 02.08.2024)

Суть спору: Визнання бездіяльності ПФУ щодо врахування стажу для пільгової пенсії.

Позиція відповідача: Відмова через виключення Росії з пенсійної угоди СНД.

Проблема: Міжнародні аспекти врахування стажу, набутого в Росії до 1992 року.

Аргументація суду: Визнано бездіяльність протиправною – стаж і заробіток мають враховуватись відповідно до довідок та рішень судів.

Інше важливе: Суд визнав значення довідок і національного стажу, здобутого в СРСР.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/4277/24 від 02.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120781039>)

Судова справа №340/505/25 (Кіровоградський ОАС, 10.03.2025)

Суть спору: Оскарження обмеження розміру пенсії держслужбовця та відмови у врахуванні стажу.

Позиція відповідача: Стаж недостатній, класифікація посад не підтверджена.

Проблема: Визначення достатнього стажу та класифікації посад в митниці.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – зобов’язано врахувати весь стаж за довідками та без обмежень розміру пенсії.

Інше важливе: Суд визнав перевагу змістовної оцінки довідок над формальними підставами.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/505/25 від 10.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125695046>)

Судова справа №340/5283/23 (Кіровоградський ОАС, 29.02.2024)

Суть спору: Оскарження зменшення розміру пенсії держслужбовця після судового рішення.

Позиція відповідача: Новий перерахунок відбувся через уточнені дані.

Проблема: Повернення до менш вигідного перерахунку після судового рішення на користь позивача.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними – перерахунок має враховувати довідки і рішення суду.

Інше важливе: Суд акцентував на неприпустимості зменшення пенсії всупереч раніше ухваленому рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/5283/23 від 29.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117381613>)

Судова справа №340/6052/23 (Кіровоградський ОАС, 12.09.2023)

Суть спору: Оскарження дій ПФУ щодо зменшення пенсії держслужбовця та вимога здійснити перерахунок з урахуванням довідок митниці.

Позиція відповідача: Підстави для перерахунку відсутні, довідки не змінюють раніше визначеного розміру.

Проблема: Визнання періоду служби в митниці як держслужби при застосуванні норми про 20 років стажу.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав, що ПФУ не мав підстав для зміни умов нарахування пенсії.

Інше важливе: Суд підтвердив дієвість довідок митниці як доказу стажу і складу зарплати.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/6052/23 від 12.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113822177>)

Судова справа №340/6053/23 (Кіровоградський ОАС, 20.11.2023)

Суть спору: Оскарження дій ПФУ щодо перерахунку пенсії за віком та перехід на інший порядок обчислення.

Позиція відповідача: Пенсія обрахована відповідно до загального пенсійного закону, а не Закону про держслужбу.

Проблема: Автоматичний перехід на інший вид пенсії без згоди пенсіонера.

Аргументація суду: Позов задоволено – ПФУ зобов'язано здійснити перерахунок за держслужбовими нормами.

Інше важливе: Суд підкреслив, що право на пенсію за Законом про держслужбу має пріоритет за умови дотримання стажу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/6053/23 від 20.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115033832>)

Судова справа №340/8130/24 (Кіровоградський ОАС, 23.01.2025)

Суть спору: Вимога скасування відмови ПФУ Закарпатської області у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Стаж у митниці зі званнями не враховується до держслужбового.

Проблема: Урахування стажу служби з присвоєними званнями до стажу держслужбовця.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – суд визнав необґрунтованість позиції ПФУ та зобов’язав призначити пенсію.

Інше важливе: Суд врахував довідки митниці як достатню підставу для підтвердження стажу держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/8130/24 від 23.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124728745>)

Судова справа №340/8290/24 (Кіровоградський ОАС, 07.02.2025)

Суть спору: Позов щодо переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця, враховуючи митний стаж.

Позиція відповідача: Недостатньо стажу на посадах, віднесених до держслужби.

Проблема: Інтерпретація посад митної служби щодо належності до категорій державної служби.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – встановлено достатність стажу та легітимність довідок.

Інше важливе: Суд послався на системне тлумачення норм про держслужбу та функціональне навантаження посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/8290/24 від 07.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125107856>)

Судова справа №340/954/25 (Кіровоградський ОАС, 12.03.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в переході з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Недостатній стаж на відповідних посадах, визначених Законом про держслужбу.

Проблема: Визнання митного стажу як держслужби при переході між видами пенсій.

Аргументація суду: Суд підтримав позов частково – вказав, що довідки про склад зарплати й стаж були належними.

Інше важливе: Залучено третю особу – ПФУ в Кіровоградській області для забезпечення виконання рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №340/954/25 від 12.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125818267>)

Судова справа №360/3028/21 (Луганський ОАС, 18.08.2021)

Суть спору: Оскарження припинення виплати пенсії держслужбовця та переведення на пенсію за віком.

Позиція відповідача: Виплата пенсії держслужбовця припинена після контрольної перевірки через невідповідність документів.

Проблема: Визначення правомірності зміни виду пенсії після автоматичного переведення.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними – позивач мала стаж держслужби, підтверджений довідками, та право на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд врахував довідки Луганської митниці та постанову щодо спеціального звання.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/3028/21 від 18.08.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99058533>)

Судова справа №360/307/25 (Луганський ОАС, 22.04.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні дострокової пенсії за віком як учаснику бойових дій.

Позиція відповідача: Недостатні документи щодо участі в АТО та періодів роботи.

Проблема: Визначення належності стажу митної служби до страхового стажу.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною – врахував свідчення, довідки про роботу в митниці, участь у бойових діях.

Інше важливе: Суд застосував принципи правової визначеності та врахував акти опитування свідків.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/307/25 від 22.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126780728>)

Судова справа №360/321/20 (Луганський ОАС, 26.03.2020)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії як держслужбовцю за стажем у митниці.

Позиція відповідача: На момент набрання чинності нового Закону позивач не обіймав посади держслужби.

Проблема: Чи можна включити до стажу держслужби періоди до 2016 року.

Аргументація суду: Визнано протиправною відмову – суд надав значення періодам служби в митниці як держслужбі.

Інше важливе: Суд допустив негайне виконання в частині виплати пенсії за один місяць.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/321/20 від 26.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88456431>)

Судова справа №360/3433/20 (Перший ААС, 10.02.2021)

Суть спору: Оскарження відмови у достроковому призначенні пенсії учаснику бойових дій.

Позиція відповідача: Відмова мотивована недостатністю документів про участь в АТО.

Проблема: Визнання форм і критеріїв, які підтверджують статус учасника бойових дій.

Аргументація суду: Апеляційний суд не скасував рішення першої інстанції, яка відмовила – визнано, що документи не відповідають формі.

Інше важливе: Суд уточнив значення документів, що підтверджують участь в АТО, згідно з постановами КМУ.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №360/3433/20 від 10.02.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94768545>)

Судова справа №360/3815/19 (Луганський ОАС, 18.10.2019)

Суть спору: Перехід з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова на підставі невідповідності вимогам Закону №3723-ХІІ.

Проблема: Чи має право інвалід II групи перейти на пенсію держслужбовця за наявності відповідного стажу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – позивач мав право на таку зміну виду пенсії за довідками митниці.

Інше важливе: Суд зобов'язав здійснити нарахування пенсії з моменту звернення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/3815/19 від 18.10.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85026582>)

Судова справа №360/4461/20 (Луганський ОАС, 16.12.2020)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію за віком як держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Робота в органах митного контролю в період наявності спецзвань не вважається державною службою.

Проблема: Визначення обсягу стажу держслужби для осіб зі спецзваннями.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – встановлено понад 10 років стажу держслужби, надані всі документи.

Інше важливе: Суд застосував перехідні положення Закону №889-VIII та визнав наявність правових підстав для призначення пенсії держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/4461/20 від 16.12.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93560295>)

Судова справа №360/592/19 (Луганський ОАС, 25.03.2019)

Суть спору: Вимога призначення пенсії держслужбовця після надання відповідних довідок.

Позиція відповідача: Відсутність необхідного стажу на 01.05.2016 для пенсії держслужбовця.

Проблема: Трамбування переходу положень Закону «Про державну службу» 1993 року до Закону №889-VIII.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною – позивач відповідає вимогам статті 37 Закону №3723-XII.

Інше важливе: Довідки про зарплату були надані належним чином, позивач мав понад 10 років стажу на держслужбі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/592/19 від 25.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80794067>)

Судова справа №360/6389/21 (Луганський ОАС, 10.01.2022)

Суть спору: Вимога перерахунку пенсії держслужбовця з урахуванням довідок із митниці.

Позиція відповідача: Довідки не враховано – особа не обіймала держпосади на момент призначення.

Проблема: Перевірка відповідності довідок формі та змісту за Порядком №1-3.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – вказані довідки відповідають формі, визначеній законодавством.

Інше важливе: Пенсію зменшили без належного обґрунтування; суд визнав дії ПФУ протиправними.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/6389/21 від 10.01.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102457267>)

Судова справа №360/912/20 (Луганський ОАС, 27.03.2020)

Суть спору: Оскарження неврахування надбавки за спецзвання під час призначення пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Надбавка за спецзвання не входить до заробітку, який враховується для пенсії держслужбовця.

Проблема: Чи можна включати спецнадбавки до пенсії, призначеної за держслужбу.

Аргументація суду: Суд визнав протиправною відмову у призначенні пенсії, визнав службу в митних органах держслужбою і зобов'язав включити весь стаж.

Інше важливе: Суд неодноразово виправляв відмови ПФУ – двічі доводилось поновлювати процедуру.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/912/20 від 27.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88456487>)

Судова справа №380/10404/23 (Львівський ОАС, 02.08.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у перерахунку пенсії держслужбовця з урахуванням нових довідок.

Позиція відповідача: Відмова в перерахунку через невизнання довідок з митниці.

Проблема: Врахування довідок з митниці при перерахунку пенсії за держслужбу.

Аргументація суду: Суд відмовив у задоволенні позовної заяви - Суд встановив, що позивачу з у 2001 році призначено пенсію за віком як державному службовцю. Тобто позивач станом на момент звернення до ГУ ПФУ у Львівській області із заявою вже отримувала пенсію за віком, призначену відповідно до Закону України Про державну

службу від 16.12.1993 № 3723-XII, що унеможливило повторне призначення пенсії за віком як державному службовцю. Відтак підстави цього позову не можуть бути визнані обґрунтованими.

Суд звертає увагу на те, що законодавством, чинним на час звернення позивача, не було передбачено можливості перерахунку пенсії у зв'язку з підвищенням розміру заробітку працюючих державних службовців, а тому у пенсійного органу не було правових підстав для здійснення такого перерахунку, що вказує на правомірність оскарженого рішення.

Суд при розгляді справи враховує висновки Верховного Суду щодо застосування норм права у подібних правовідносинах, викладені у постанові від 19.01.2021 у справі №242/3360/17.

Зважаючи на викладене, суд дійшов висновку про безпідставність та необґрунтованість позовної вимоги про зобов'язання ГУ ПФУ у Львівській області провести перерахунок пенсії позивача відповідно до Закону України Про державну службу від 16.12.1993 №3723-XII з урахуванням довідки про складові заробітної плати для призначення пенсії державного службовця (посадовий оклад, надбавка за спеціальне звання (ранг), надбавка за вислугу років) №266/7.4-22/37 від 08.11.2022, виданої Львівською митницею Державної митної служби України та довідки про складові заробітної плати для призначення пенсії особі, яка має не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державної служби, і яка на момент виходу на пенсію не займає посади державної служби №267/7.4-22/37 від 08.11.2022, виданої Львівською митницею Державної митної служби України..

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/10404/23 від 02.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112583021>)

Судова справа №380/1054/23 (Львівський ОАС, 22.02.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Спецзвання виключає зарахування до держслужби.

Проблема: Зарахування митної служби з рангами до держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – служба в митних органах з належною довідкою може бути держслужбою.

Інше важливе: Суд розглянув право на пенсію з урахуванням обох редакцій Закону "Про державну службу".

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/1054/23 від 22.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109134753>)

Судова справа №380/11030/24 (Львівський ОАС, 15.07.2024)

Суть спору: Вимога поновлення щомісячної доплати до пенсії в розмірі 2000 грн згідно з постановою КМУ №713.

Позиція відповідача: Доплата не належить після перерахунку пенсії за рішенням суду.

Проблема: Чи підлягає поновленню доплата при перерахунку пенсії.

Аргументація суду: Суд став на бік відповідача – виплата вже врахована в перерахунку.

Інше важливе: Суд застосував позицію, що рішення про перерахунок пенсії заміщує попередній облік доплат.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/11030/24 від 15.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120375326>)

Судова справа №380/11495/23 (Львівський ОАС, 14.12.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця на підставі стажу в митниці.

Позиція відповідача: Митні посади з рангами не є держслужбою.

Проблема: Наявність права на пенсію при змішаному стажі, частково з рангами.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – застосовано розширене тлумачення службової діяльності.

Інше важливе: Суд врахував періоди служби ще з 1995 року та перелік посад згідно з КМУ №283.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/11495/23 від 14.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115686323>)

Судова справа №380/13123/23 (Львівський ОАС, 07.08.2023)

Суть спору: Оскарження обчислення пенсії держслужбовця без урахування оновлених довідок про зарплату.

Позиція відповідача: Відмова ґрунтується на попередньому судовому рішенні про передчасність такої вимоги.

Проблема: Вплив раніше прийнятого рішення суду на право подати нові уточнені довідки.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши, що оновлені довідки мають враховуватись з дати звернення.

Інше важливе: Суд послався на порушення відповідачем вимог щодо оцінки довідок про заробітну плату.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/13123/23 від 07.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112697181>)

Судова справа №380/13558/23 (Львівський ОАС, 11.10.2023)

Суть спору: Визнання протиправним рішення ПФУ про обчислення пенсії без урахування оновлених довідок.

Позиція відповідача: Довідки не враховані, оскільки аналогічна вимога вже визнавалася передчасною у схожій справі.

Проблема: Повторне звернення з уточненими довідками після відмови на формальних підставах.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, зобов'язавши врахувати нові довідки при обчисленні пенсії.

Інше важливе: Суд врахував приписи Порядку №622 і пріоритет фактичного змісту документів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/13558/23 від 11.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114092850>)

Судова справа №380/13651/22 (Львівський ОАС, 30.11.2022)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Відсутність достатнього підтвердження держслужбового стажу.

Проблема: Визнання посад митниці такими, що дають право на пенсію держслужбовця.

Аргументація суду: Суд визнав, що довідки про складові зарплати підтверджують право на перехід.

Інше важливе: Суд також стягнув з ПФУ судові витрати, визнавши протиправність рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/13651/22 від 30.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107620216>)

Судова справа №380/1381/23 (Львівський ОАС, 08.05.2023)

Суть спору: Переведення з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця з урахуванням митного стажу.

Позиція відповідача: Митна служба не є держслужбою у разі наявності спеціального звання.

Проблема: Колізія між статусом митника і держслужбовця при призначенні пенсії.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними, зобов'язав провести перерахунок.

Інше важливе: Суд прийняв довідки з митниці як належне підтвердження держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/1381/23 від 08.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110733489>)

Судова справа №380/14305/23 (Львівський ОАС, 14.09.2023)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця за оновленими довідками.

Позиція відповідача: Відсутній достатній підтверджений стаж державної служби.

Проблема: Належність довідок і стажу до вимог ст. 37 Закону «Про державну службу».

Аргументація суду: Суд визнав стаж достатнім, довідки належними, позов задоволено.

Інше важливе: Суд вказав на дотримання вимог ст. 25 Закону №3723-XII і актуальних положень.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/14305/23 від 14.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113495452>)

Судова справа №380/1663/24 (Львівський ОАС, 10.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні пенсії в разі втрати годувальника на пенсію за держслужбу.

Позиція відповідача: Відсутні підстави – померлому не було призначено пенсію як держслужбовцю.

Проблема: Перехід з пенсії втрати годувальника на пенсію за державну службу через статус померлого.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – позивачка має право на таке переведення на підставі рішень щодо померлого годувальника.

Інше важливе: Суд врахував рішення у попередній справі щодо статусу чоловіка-пенсіонера.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/1663/24 від 10.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122278684>)

Судова справа №380/16812/22 (Львівський ОАС, 27.03.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця через нібито відсутність стажу.

Позиція відповідача: Період служби в митниці не зараховується до стажу через присвоєне спецзвання.

Проблема: Зарахування до держслужби періодів з присвоєнням спеціального звання.

Аргументація суду: Суд визнав відмову незаконною – періоди служби підлягають зарахуванню до держслужби.

Інше важливе: Розглянуто довідки митниці та застосовано положення Закону №889.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/16812/22 від 27.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109814752>)

Судова справа №380/17123/22 (Львівський ОАС, 30.03.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця через службу в митниці.

Позиція відповідача: Позивач мав спецзвання, тому немає підстав для держслужбової пенсії.

Проблема: Колізія між службою в митниці зі званням і правом на держслужбову пенсію.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – служба в митних органах підпадає під критерії держслужби.

Інше важливе: Відмова у відкритті апеляційного провадження підтвердила законність рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17123/22 від 30.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109907333>)

Судова справа №400/12146/24 (Миколаївський ОАС, 08.04.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця через нібито відсутність рангу.

Позиція відповідача: Ранг держслужбовця не присвоювався – стаж у митниці не зараховується.

Проблема: Залежність пенсійного статусу від наявності рангу державного службовця.

Аргументація суду: Суд визнав дії відповідача неправомірними – стаж у митниці має бути врахований.

Інше важливе: Розглянуто питання спеціальних звань і їх співвідношення з держслужбою.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/12146/24 від 08.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126481886>)

Судова справа №620/993/24 (Чернігівський ОАС, 23.10.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу служби в митниці.

Позиція відповідача: Спецзвання виключають можливість врахування стажу для держслужби.

Проблема: Колізія між присвоєними званнями в митниці та категоріями посад держслужби.

Аргументація суду: Відмовлено – посади не відповідали вимогам ст. 25 Закону №3723-XII.

Інше важливе: Суд врахував дані трудової книжки, наявність звання та відсутність 20 років держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/993/24 від 23.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122517235>)

Судова справа №460/1053/22 (Рівненський ОАС, 14.07.2022)

Суть спору: Позов про зарахування стажу в Державній митній службі як держслужби та переведення на відповідну пенсію.

Позиція відповідача: Відмова в зарахуванні митного стажу до держслужби, зокрема періодів із 1993 по 2021 рік.

Проблема: Визначення статусу держслужбовця для тривалого стажу в митниці.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – суд визнав діяльність митника як таку, що відповідає ознакам держслужби.

Інше важливе: Враховані довідки про складові зарплати та застосовано п. 12 Прикінцевих положень Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/1053/22 від 14.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105265458>)

Судова справа №600/6184/23-а (Чернівецький ОАС, 29.02.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця через недостатній стаж.

Позиція відповідача: Стаж в митниці не є держслужбовим через присвоєння спецзвань.

Проблема: Оцінка періодів служби в митниці як держслужби.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – наявність понад 20 років стажу, відповідного за функціями та оплатою.

Інше важливе: Суд взяв до уваги довідки Київської митниці та екстериторіальне подання документів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/6184/23-а від 29.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117378939>)

Судова справа №620/8572/22 (Шостий ААС, 20.06.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця та визнання протиправності дій двох управлінь ПФУ.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний стаж держслужби відповідно до Закону №889-VIII.

Проблема: Визначення обсягу держслужбового стажу при переході з пенсії за віком.

Аргументація суду: Апеляція задовольнила апеляційну скаргу частково, скасувала рішення першої інстанції та зобов'язала ПФУ повторно розглянути заяву.

«Апеляційну скаргу ОСОБА_1 - задовольнити частково.

Рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 30 січня 2023 року - скасувати та прийняти нову постанову, якою позов задовольнити частково.

Визнати протиправним та скасувати рішення відділу перерахунків пенсій № 1 Управління пенсійного забезпечення Головного управління Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області від 31 жовтня 2022 року за № 6193/03-16 про відмову в проведенні перерахунку пенсії.

Зобов'язати Головне управління Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області повторно розглянути заяву ОСОБА_1 від 26 жовтня 2022 року щодо переведення ОСОБА_1 з призначеної пенсії за віком відповідно до Закону України від 09 липня 2003 року № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» на пенсію за віком відповідно до статті 37 Закону України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII «Про державну службу» та пунктів 10,12 розділу XI Прикінцеві та перехідні положення Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу».

Інше важливе: Суд врахував довідки, тривалість стажу, норми п. 12 Прикінцевих положень Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/8572/22 від 20.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111691299>)

Судова справа №640/11280/19 (Окружний адмінсуд м. Києва, 15.04.2020)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця за Законом №3723-XII.

Позиція відповідача: Відмова у переведенні без наведення достатньої правової аргументації.

Проблема: Визнання періоду служби в митниці як держслужби у контексті пенсійного законодавства.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – встановлено, що стаж понад 20 років на держслужбі надає право на відповідну пенсію.

Інше важливе: Суд послався на правову позицію ВС у справі №822/524/18.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/11280/19 від 15.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88774973>)

Судова справа №620/8624/23 (Чернігівський ОАС, 28.08.2023)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через недостатній держслужбовий стаж і спеціальні звання.

Проблема: Зарахування періоду служби в митниці зі спецзванням до держслужби.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав право позивача на пенсію держслужбовця, з огляду на довідки з митниці.

Інше важливе: Суд наголосив на необхідності врахування фактичного стажу та характеру виконуваних функцій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/8624/23 від 28.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113099169>)

Судова справа №620/7427/22 (Чернігівський ОАС, 18.01.2023)

Суть спору: Оскарження рішення ПФУ про відмову у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність підтвердженого стажу держслужби.

Проблема: Трамбування періоду служби в податковій та митній службі в контексті держслужби.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – періоди служби на посадах зі спецзваннями зараховуються до держслужби.

Інше важливе: Враховано довідки від митниці та системне тлумачення Закону №3723-ХІІ.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/7427/22 від 18.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108459999>)

Судова справа №380/17306/24 (Львівський ОАС, 16.10.2024)

Суть спору: Оскарження обчислення пенсії без урахування оновлених довідок про заробітну плату.

Позиція відповідача: Відмова у врахуванні довідок про заробітну плату держслужбовця.

Проблема: Ігнорування оновлених довідок, наданих для призначення пенсії.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – суд визнав дії ПФУ протиправними, зобов'язав врахувати довідки.

Інше важливе: Суд підтвердив право держслужбовця на пенсію за Законом №3723 із врахуванням оновлених даних.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17306/24 від 16.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122392213>)

Судова справа №620/6196/24 (Чернігівський ОАС, 02.07.2024)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію за віком як держслужбовець.

Позиція відповідача: Відмова через нібито відсутність необхідного стажу держслужби.

Проблема: Зарахування служби в митниці до держслужби при призначенні пенсії.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав, що служба в митних органах підпадає під ознаки держслужби.

Інше важливе: Суд послався на довідки митниці та статтю 37 Закону №3723-XII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/6196/24 від 02.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120128806>)

Судова справа №380/17841/22 (Львівський ОАС, 13.02.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця на підставі довідок з митниці.

Позиція відповідача: Закон «Про державну службу» не поширюється на працівників митниці, тож підстав для пенсії немає.

Проблема: Визначення правового статусу служби в митних органах у контексті держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав дії Пенсійного фонду протиправними, вказавши на відповідність стажу і довідок вимогам закону.

Інше важливе: Суд звернув увагу на наявність 20+ років стажу держслужби та застосував Порядок, затверджений постановою КМУ №283.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17841/22 від 13.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108936488>)

Судова справа №380/17842/22 (Львівський ОАС, 16.03.2023)

Суть спору: Вимога визнати протиправною відмову в призначенні пенсії держслужбовця та зобов'язати призначити її.

Позиція відповідача: Митники не підпадають під дію закону №889, якщо мають спеціальні звання.

Проблема: Чи враховуються періоди роботи в митниці до держслужбового стажу.

Аргументація суду: Суд визнав доводи позивача обґрунтованими – стаж підтверджено, підстави для пенсії є.

Інше важливе: Заявник мав відповідні довідки про складові зарплати, а рішення ПФУ суперечило правовим нормам.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17842/22 від 16.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109630731>)

Судова справа №380/17844/22 (Львівський ОАС, 09.02.2023)

Суть спору: Позов щодо скасування відмови в призначенні пенсії держслужбовця через надані довідки.

Позиція відповідача: Стаж у митниці зі спеціальними званнями не є держслужбою.

Проблема: Чи можна прирівнювати службу в митниці до держслужби при призначенні пенсії.

Аргументація суду: Позов задоволено – надані довідки відповідають законодавству, стаж підтверджено.

Інше важливе: Суд врахував пункти 10 і 12 Прикінцевих положень Закону №889.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17844/22 від 09.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108878878>)

Судова справа №380/17846/22 (Львівський ОАС, 10.03.2023)

Суть спору: Позов про призначення пенсії держслужбовця особі зі стажем понад 20 років.

Позиція відповідача: Позивач не підпадає під закон, бо працював у митниці.

Проблема: Визнання періодів служби в митних органах як держслужби.

Аргументація суду: Суд визнав рішення ПФУ протиправним, стаж підтверджено довідками.

Інше важливе: Суд замінив неналежного відповідача та розглянув справу по суті за новим.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17846/22 від 10.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109473181>)

Судова справа №380/17849/22 (Львівський ОАС, 17.03.2023)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію держслужбовця за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Стаж у митній службі не враховується, бо позивачу присвоювались звання.

Проблема: Розмежування держслужби та служби в митних органах із присвоєнням звань.

Аргументація суду: Суд підтримав позивача – підтверджено стаж держслужби, виконано вимоги для пенсії.

Інше важливе: Суд узяв до уваги вік, страховий стаж і фактичні обов'язки.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17849/22 від 17.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109630726>)

Судова справа №380/20005/23 (Львівський ОАС, 01.02.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію за віком як державного службовця з урахуванням служби в митних органах.

Позиція відповідача: Посади в митниці не віднесені до категорії державної служби, тому стаж не зараховується.

Проблема: Визнання спеціальних звань у митних органах перешкодою для врахування стажу держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, визнавши діяльність у митниці як таку, що відповідає критеріям державної служби.

Інше важливе: Суд акцентував на довідках про заробітну плату й застосував системне тлумачення норм Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/20005/23 від 01.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116742693>)

Судова справа №380/21955/24 (Львівський ОАС, 19.03.2025)

Суть спору: Вимога переведення з пенсії за віком на пенсію державного службовця за Законом №889-VIII.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний стаж держслужби для переведення.

Проблема: Відмова у зарахуванні стажу в митниці до державної служби попри подані довідки.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов, наголосивши на праві держслужбовця за п.10 розділу XI Закону №889.

Інше важливе: Враховано довідки Держмитслужби, надані вчасно, та акцент на 20-річному стажі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/21955/24 від 19.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125998825>)

Судова справа №380/23701/23 (Львівський ОАС, 12.04.2024)

Суть спору: Вимога переведення на пенсію за Законом «Про державну службу» після завершення суддівської діяльності.

Позиція відповідача: Відсутній достатній держслужбовий стаж після звільнення з посади судді.

Проблема: Визнання статусу держслужбовця для судді в контексті Закону №889.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, зазначивши, що суддя має статус держслужбовця і має право на відповідну пенсію.

Інше важливе: Рішення спиралось на присягу держслужбовця 1996 року та неперервний стаж.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/23701/23 від 12.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118361472>)

Судова справа №380/24163/23 (Львівський ОАС, 15.01.2024)

Суть спору: Позов про зобов'язання перевести на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Митні посади не належать до категорій держслужби, тому стаж не зараховується.

Проблема: Формальне тлумачення посадових категорій для пенсійного забезпечення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – довідки відповідають вимогам, митна служба має ознаки держслужби.

Інше важливе: Суд визнав неврахування митного стажу як порушення пенсійного права.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/24163/23 від 15.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116329291>)

Судова справа №380/2751/25 (Львівський ОАС, 31.03.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в призначенні пенсії держслужбовця за довідками з митниці.

Позиція відповідача: Відсутній належний стаж держслужби за класифікованими посадами.

Проблема: Визнання стажу держслужби у випадку непроведення класифікації посад.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав, що надані довідки підтверджують стаж, а класифікацію може компенсувати системне тлумачення функцій.

Інше важливе: Суд визнав протиправною позицію ПФУ щодо недопущення до пенсії через формальну відсутність класифікації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/2751/25 від 31.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126262465>)

Судова справа №380/27762/23 (Львівський ОАС, 28.12.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за наявності понад 20 років стажу.

Позиція відповідача: Відсутні 10 або 20 років стажу на класифікованих держслужбових посадах.

Проблема: Формальне тлумачення посад без урахування фактичного змісту роботи.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав, що довідки і трудова книжка підтверджують стаж, необхідний для пенсії за ст. 37.

Інше важливе: Судом враховано функціональну приналежність посад та практику ВС щодо підтвердження держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/27762/23 від 28.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116053197>)

Судова справа №380/27949/23 (8-й апеляційний адмінсуд, 22.07.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за новими довідками.

Позиція відповідача: Недостатній держслужбовий стаж відповідно до ст. 25 Закону №3723.

Проблема: Відмова у зарахуванні періодів роботи в ДФС до держслужби.

Аргументація суду: Апеляційну скаргу ГУ ПФУ у Львівській області задоволити частково, ішення Львівського окружного адміністративного суду від 01 лютого 2024 року в адміністративній справі №380/27949/23 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України у Вінницькій області, Головного управління Пенсійного фонду України у Львівській області про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії змінити, а саме, в абзаці третьому резолютивної частини цього рішення формулювання «Головне управління Пенсійного фонду України у Львівській області (місцезнаходження: 79016, м. Львів, вул. Митрополита Андрея, 10, ЄДРПОУ: 13814885)» замінити на «Головне управління Пенсійного фонду України у Вінницькій області (місцезнаходження: 21028, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 7; ЄДРПОУ: 13322403)».

У решта частині рішення Львівського окружного адміністративного суду від 01 лютого 2024 року в адміністративній справі №380/27949/23 залишити без змін. .

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/27949/23 від 22.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120550491>)

Судова справа №380/28767/23 (Львівський ОАС, 23.04.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця через відсутність класифікації посад.

Позиція відповідача: Періоди служби з персональними званнями митної служби не можуть бути зараховані.

Проблема: Конфлікт між спеціальними званнями та держслужбовим статусом.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав, що функції відповідають держслужбі, а персональні звання не є підставою для відмови.

Інше важливе: Враховано перехідні положення Закону №889 і правову позицію ВС. (Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/28767/23 від 23.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118595138>)

Судова справа №380/3300/24 (Львівський ОАС, 19.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Митні посади не належать до держслужби.

Проблема: Визнання митної служби державною в контексті пенсійного законодавства.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав, що митна служба виконувала держфункції і довідки підтверджують право на пенсію.

Інше важливе: Рішення залишене в силі апеляційним судом, підтверджена правова позиція про держслужбовий статус посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/3300/24 від 19.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117761486>)

Судова справа №560/8179/24 (Хмельницький ОАС, 17.09.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок з митниці.

Позиція відповідача: Посади позивача не належали до держслужбових, а довідки недостатні для підтвердження статусу.

Проблема: Визначення критеріїв для переведення на пенсію держслужбовця після реформи органів.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав правомірність довідок митниці та факт державної служби.

Інше важливе: Суд застосував системне тлумачення функцій митниці у контексті держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №560/8179/24 від 17.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121671814>)

Судова справа №600/288/25-а (Чернівецький ОАС, 04.04.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Посади із спеціальними званнями не зараховуються до стажу держслужби.

Проблема: Врахування митного стажу зі званнями до держслужбового.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав зарахування стажу в митниці правомірним для пенсії держслужбовця.

Інше важливе: Суд спирався на надані довідки та системне тлумачення обов’язків позивача.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/288/25-а від 04.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126373887>)

Судова справа №620/12836/24 (Чернігівський ОАС, 24.12.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Закон №889 не поширюється на працівників митниці з присвоєними званнями.

Проблема: Узгодження законодавчих норм щодо митної служби та державної служби.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав, що діяльність позивача відповідала ознакам держслужби.

Інше важливе: Суд взяв до уваги екстериторіальність обробки заяв та принцип правової визначеності.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/12836/24 від 24.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124024271>)

Судова справа №380/5285/24 (Львівський ОАС, 16.04.2024)

Суть спору: Позов про зобов’язання провести перерахунок пенсії держслужбовця з урахуванням довідок про складові зарплати.

Позиція відповідача: Рішення попереднього суду не зобов'язувало враховувати довідки при обчисленні пенсії.

Проблема: Ігнорування уточнених довідок про зарплату при повторному обрахунку пенсії.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов — довідки відповідають вимогам законодавства і мають бути враховані.

Інше важливе: Посилання на попереднє судове рішення, яке передбачало зміну виду пенсії.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/5285/24 від 16.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118396219>)

Судова справа №380/5294/23 (Львівський ОАС, 06.07.2023)

Суть спору: Вимога призначення пенсії держслужбовця замість пенсії за віком.

Позиція відповідача: Закон №889 не поширюється на працівників митниці, тому призначення пенсії держслужбовця неможливе.

Проблема: Поширення дії Закону «Про державну службу» на працівників митних органів.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов — зазначено, що надані довідки відповідають вимогам і стаж відповідає держслужбі.

Інше важливе: Апеляція залишила рішення без змін, що підтвердило сталість судової практики.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/5294/23 від 06.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112035673>)

Судова справа №380/5917/23 (Львівський ОАС, 20.06.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутні підстави для переведення, оскільки не зараховано службу в митниці до держслужби.

Проблема: Включення служби в митних органах і строкової служби до держслужбового стажу.

Аргументація суду: Позов задоволено частково — суд визнав обов'язковість включення вказаного стажу до держслужби.

Інше важливе: Витребувано також індексацію недоотриманих пенсійних виплат.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/5917/23 від 20.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111688138>)

Судова справа №380/6274/23 (Львівський ОАС, 26.06.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії за віком як держслужбовцю.

Позиція відповідача: Відсутність достатнього підтвердження держслужбового стажу.

Проблема: Визнання довідок про складові зарплати як належного доказу держслужбового стажу.

Аргументація суду: Позов задоволено – підтверджено правомірність довідок та правову достатність стажу.

Інше важливе: Вирішено питання на підставі сукупного аналізу кількох довідок.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/6274/23 від 26.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111781172>)

Судова справа №380/6576/23 (Львівський ОАС, 14.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок митниці.

Позиція відповідача: Відсутність спеціального звання виключає можливість зарахування стажу як держслужби.

Проблема: Колізія між наявністю спеціального звання та правом на держслужбову пенсію.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – наголосив на сутності виконуваних функцій, а не формальному статусі.

Інше важливе: Суд підкреслив значення змісту довідок і характеру функціональних обов'язків.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/6576/23 від 14.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114934881>)

Судова справа №620/517/24 (Шостий апеляційний адмінсуд, 25.06.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням роботи в митниці.

Позиція відповідача: Відмова ґрунтувалася на відсутності належного держслужбового стажу.

Проблема: Визначення, чи зараховується служба в митних органах до стажу держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив апеляційну скаргу ГУ ПФУ в Полтавській області, Апеляційну скаргу Головного управління Пенсійного фонду України в Полтавській області задовольнити частково.

Рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 25.03.2024 скасувати в частині стягнення за рахунок бюджетних асигнувань Головного управління Пенсійного фонду України в Полтавській області на користь ОСОБА_1 судових витрат на правову допомогу у сумі 2000 грн.

В іншій частині рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 25.03.2024 залишити без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/517/24 від 25.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120002713>)

Судова справа №620/516/24 (Чернігівський ОАС, 20.08.2024)

Суть спору: Переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митних органах.

Позиція відповідача: Відмова через недостатній стаж держслужби та наявність спецзвань у посад.

Проблема: Обмеження для зарахування посад із спецзваннями до держслужбового стажу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – встановив, що стаж у митниці підпадає під вимоги законодавства, навіть попри спецзвання.

Інше важливе: Рішення підтверджене апеляційним судом без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/516/24 від 20.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121111323>)

Судова справа №620/515/24 (Чернігівський ОАС, 01.03.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Відмова через те, що служба в митниці – це не держслужба згідно з критеріями статті 25 Закону №3723.

Проблема: Визнання стажу в митниці як держслужбового при пенсійному перерахунку.

Аргументація суду: Суд погодився з позивачем – визнав роботу в митниці державною службою та задовольнив позов.

Інше важливе: Рішення залишене без змін апеляційною інстанцією.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/515/24 від 01.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117379138>)

Судова справа №620/5101/20 (Чернігівський ОАС, 11.01.2021)

Суть спору: Переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням роботи в митниці.

Позиція відповідача: Відсутність правових підстав для переведення на держслужбову пенсію.

Проблема: Визначення правомірності переведення на держслужбову пенсію на підставі нових довідок.

Аргументація суду: Суд погодився з позивачем – визнав, що стаж у митниці враховується для держслужби, пенсію необхідно перерахувати.

Інше важливе: Суд врахував відповіді на відзив, які підтримували позицію позивача.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/5101/20 від 11.01.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94099641>)

Судова справа №620/509/25 (Чернігівський ОАС, 12.03.2025)

Суть спору: Переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням додаткових довідок.

Позиція відповідача: Відмова через нестачу 20 років держслужбового стажу.

Проблема: Чи достатньо поданих довідок та включених періодів для підтвердження держслужбового стажу.

Аргументація суду: Суд став на бік позивача – визнав обов'язковість врахування поданих довідок і зарахування періодів служби.

Інше важливе: Суд підтвердив відповідність довідок вимогам для призначення пенсії держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/509/25 від 12.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125785083>)

Судова справа №380/8265/23 (Восьмий апеляційний ААС, 27.05.2024)

Суть спору: Перехід з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок Львівської митниці.

Позиція відповідача: Наявні підстави для відмови – неповно встановлені обставини, відсутність необхідного статусу.

Проблема: Переведення між різними видами пенсій з урахуванням довідок про держслужбу.

Аргументація суду: Апеляційний суд скаргу ГУ ПФУ у Львівській області задоволити частково, Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 13 грудня 2023 року в адміністративній справі № 380/8265/23 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України у Львівській області, Головного управління Пенсійного фонду України в Полтавській області про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити дії скасувати частково, а саме, в частині задоволення позовних вимог про зобов'язання Головного управління Пенсійного фонду України у Львівській області перевести ОСОБА_1 з 22.12.2022 з пенсії по інвалідності відповідно до Закону України Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування на пенсію відповідно до статті 37 Закону України Про державну службу від 16.12.1993 №3723-ХІІ та пункту 12 Прикінцевих та перехідних положень Закону [України](#) Про державну службу від 10.12.2015 №889-VIII, врахувавши при обчисленні розміру пенсії відомості про заробітну плату на підставі довідок про складові заробітної плати для призначення пенсії державного службовця від 09.12.2022 №338/7.4-22/37 та про складові заробітної плати для призначення пенсії особі, яка має не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорії посад державної служби, і яка на момент виходу на пенсію не займає посади державної служби від 09.12.2022 №339/7.4-22/37, - і в цій частині прийняти нову [постанову](#) про часткове задоволення відповідних позовних вимог.

Зобов'язати Головне управління Пенсійного фонду України в Полтавській області повторно розглянути заяву ОСОБА_1 від 22.12.2022 року про перерахунок пенсії (перехід на інший вид пенсії (державна служба) відповідно до Закону України Про державну службу від 16.12.1993 №3723-ХІІ, із зарахуванням до страхового стажу ОСОБА_1 стажу державної служби в період роботи із 16.05.1994 року по 23.06.2011 року, та щодо врахування при обчисленні розміру пенсії відомостей про заробітну плату згідно довідок №338/7.4-22/37 від 09.12.2022 про складові заробітної плати для призначення пенсії державного службовця (посадовий оклад, надбавка за ранг, надбавка за вислугу років) та №339/7.4-22/37 від 09.12.2022 про складові заробітної плати для призначення пенсії особі, яка має не менш як 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державної служби, і яка

на момент виходу на пенсію не займає посади державної служби, які видані Львівською митницею Державної митної служби України, - і за результатами повторного розгляду прийняти обґрунтоване рішення.

У решта частині рішення Львівського окружного адміністративного суду від 13 грудня 2023 року в адміністративній справі №380/8265/23 залишити без змін.

Інше важливе: Суд визнав довідки митниці як належні докази стажу держслужби. (Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/8265/23 від 27.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119343747>)

Судова справа №380/8475/24 (Львівський ОАС, 17.06.2024)

Суть спору: Проведення перерахунку пенсії з урахуванням нових довідок Львівської митниці.

Позиція відповідача: Пенсія вже призначена, довідки на момент звернення не враховані.

Проблема: Вплив оновлених довідок на вже призначену пенсію держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – довідки підлягають урахуванню для справедливого розрахунку.

Інше важливе: Суд застосував висновки апеляційного суду щодо аналогічної справи.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/8475/24 від 17.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119813184>)

Судова справа №380/9155/23 (Львівський ОАС, 14.06.2023)

Суть спору: Відмова у переведенні на пенсію держслужбовця з пенсії за віком.

Позиція відповідача: Відсутність належного стажу на держслужбі.

Проблема: Визначення держслужбового стажу за наданими довідками.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – наявність необхідного стажу підтверджено.

Інше важливе: Суд послався на довідки за 60 місяців та дотримання критеріїв закону.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/9155/23 від 14.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111531975>)

Судова справа №380/9330/23 (Львівський ОАС, 09.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переході з пенсії по інвалідності на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Посада не належить до категорії держслужби.

Проблема: Тлумачення посад у митниці як держслужбових.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – довідки підтверджують держслужбовий статус.

Інше важливе: Суд врахував стаж понад 20 років та позицію щодо прирівняння посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/9330/23 від 09.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114829756>)

Судова справа №400/4372/24 (Миколаївський ОАС, 25.10.2024)

Суть спору: Оскарження обчислення пенсії без урахування складових зарплати, зазначених у довідках митниці.

Позиція відповідача: Рішенням суду раніше не покладено обов'язку враховувати ці довідки.

Проблема: Вплив змісту довідок про зарплату на розмір пенсії при переході на пенсію держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав дії ПФУ протиправними, зобов'язав врахувати усі складові зарплати з довідок.

Інше важливе: Суд підкреслив, що формальне посилення на відсутність зобов'язання в рішенні попереднього суду не звільняє відповідача від обов'язку належного нарахування пенсії.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/4372/24 від 25.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122608975>)

Судова справа №400/4476/22 (Миколаївський ОАС, 30.11.2022)

Суть спору: Вимога переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок з митниці.

Позиція відповідача: Відсутність рангу на посаді виключає зарахування періоду роботи до стажу держслужби.

Проблема: Зв'язок між спеціальними званнями в митниці та правом на пенсію держслужбовця.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, встановивши, що стаж служби в митних органах має бути врахований.

Інше важливе: Суд врахував практику ВС і встановив, що стаж у митниці відповідав вимогам державної служби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/4476/22 від 30.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107620263>)

Судова справа №400/478/25 (Миколаївський ОАС, 15.04.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відсутність рангу на посаді митниці не дає права на переведення.

Проблема: Зарахування періоду роботи в митниці до держслужбового стажу для пенсії.

Аргументація суду: Суд визнав дії ПФУ протиправними, встановивши, що функції, виконувані позивачем, мають ознаки держслужби.

Інше важливе: Суд застосував системне тлумачення норм права та врахував характер посад у митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/478/25 від 15.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126661144>)

Судова справа №400/723/23 (Миколаївський ОАС, 21.04.2023)

Суть спору: Оскарження обчислення пенсії без урахування довідок про зарплату держслужбовця.

Позиція відповідача: Довідки не враховувались, бо в рішенні попереднього суду не було вказано обов'язок їх використання.

Проблема: Можливість перерахунку пенсії держслужбовця після первинного призначення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – довідки мають враховуватись, незалежно від попереднього формулювання рішення.

Інше важливе: Суд підтримав пріоритет сутності виконуваних функцій та актуальних даних у довідках.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/723/23 від 21.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110472200>)

Судова справа №400/8990/24 (Миколаївський ОАС, 06.01.2025)

Суть спору: Вимога про призначення пенсії держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Позивач не має 20 років стажу держслужби, відсутність посад, віднесених до держслужби.

Проблема: Чи зараховується період роботи в митниці до держслужбового стажу при наявності спецзвання.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – встановив, що службові функції в митниці мають держслужбовий характер.

Інше важливе: Суд врахував єдину практику судів щодо прирівняння митної служби до держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №400/8990/24 від 06.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124237902>)

Судова справа №420/24878/24 (Одеський ОАС, 08.10.2024)

Суть спору: Переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу у митниці.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність стажу держслужби – посада в митниці не визнана державною.

Проблема: Зарахування періоду служби в митниці до стажу держслужби, попри спецзвання.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав стаж у митниці держслужбовим, врахував практику ВС. (Посилаючись на правову позицію Верховного Суду у постанові від 19.12.2023 по справі №600/947/23-а, та Великої Палати Верховного Суду у постанові від 13.02.2019 у справі №822/524/18, позивачка зазначає, що вона має необхідний стаж державної служби для переведення на пенсію за віком відповідно до ст.37 Закону України «Про державну службу», у зв'язку з чим вважає прийняте рішення протиправним.)

Інше важливе: Суд підкреслив, що характер виконуваних функцій важливіший за формальну назву посади.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/24878/24 від 08.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122159617>)

Судова справа №420/24909/24 (Одеський ОАС, 11.10.2024)

Суть спору: Визнання стажу в митниці та органах місцевого самоврядування як держслужби для переведення на відповідну пенсію.

Позиція відповідача: Періоди служби не зараховуються – митниця та органи місцевого самоврядування не підпадають під дію Закону №889.

Проблема: Тлумачення статусу держслужби в контексті різних органів держави.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд визнав наявність стажу держслужби, зобов'язав врахувати його.

Інше важливе: Суд акцентував на принципах єдності правозастосування та захисту пенсійних прав.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/24909/24 від 11.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122303675>)

Судова справа №420/29817/23 (Одеський ОАС, 29.02.2024)

Суть спору: Призначення пенсії держслужбовця з урахуванням довідок про зарплату з митниці.

Позиція відповідача: Відмова – стаж і довідки не підтверджують держслужбу.

Проблема: Визнання митної служби як держслужби після 2016 року.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – суд визнав стаж достатнім, довідки належними, застосував п.12 розд. XII ЗУ №889.

Інше важливе: Суд врахував тлумачення ВС і пріоритет фактичних функцій над формальним статусом.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/29817/23 від 29.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117381915>)

Судова справа №420/30855/24 (Одеський ОАС, 11.02.2025)

Суть спору: Вимога врахування довідок митниці при переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова – довідки не підлягають врахуванню, посада не держслужбова.

Проблема: Відмова у перерахунку через формальну невідповідність довідок.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – довідки відповідають вимогам, підлягають врахуванню.

Інше важливе: Суд визнав неправомірною формальну відмову органу ПФУ, навів практику ВС.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/30855/24 від 11.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125075860>)

Судова справа №420/6722/24 (Одеський ОАС, 22.05.2024)

Суть спору: Оскарження дій щодо зменшення грошового забезпечення в довідці для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Довідка оформлена відповідно до раніше винесеного рішення, з урахуванням чинних нормативів.

Проблема: Формальне заниження складових грошового забезпечення в довідці на виконання судового рішення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав, що довідка повинна точно відображати розміри всіх належних надбавок.

Інше важливе: Суд врахував положення Порядку, затвердженого постановами КМУ №704, №414 і наказом МО №260.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/6722/24 від 22.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119205847>)

Судова справа №440/1251/20 (Полтавський ОАС, 09.04.2020)

Суть спору: Вимога переведення з пенсії по інвалідності на пенсію за віком як держслужбовця.

Позиція відповідача: Стаж держслужби недостатній на 01.05.2016 – не відповідає вимогам Закону.

Проблема: Визначення фактичного держслужбового стажу з огляду на довідки митниці.

Аргументація суду: Суд частково задовольнив позов – визнав порушення в обліку стажу.

Інше важливе: Апеляція скасувала рішення частково, ухваливши нове в частині визнання стажу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/1251/20 від 09.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88695526>)

Судова справа №440/1252/20 (Полтавський ОАС, 13.04.2020)

Суть спору: Вимога переведення на пенсію держслужбовця на підставі багаторічної служби в митниці.

Позиція відповідача: Частина періодів не підтверджує присвоєння рангу – відмова у врахуванні стажу.

Проблема: Суперечність між спеціальними званнями та відсутністю рангу держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – підтвердив 26 років держслужби і протиправність відмови.

Інше важливе: Суд послався на положення законів 1993 і 2015 років та довідки митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/1252/20 від 13.04.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88907821>)

Судова справа №440/14624/24 (Полтавський ОАС, 20.01.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у врахуванні довідок при перерахунку пенсії після переведення.

Позиція відповідача: Рішення виконано, однак нові довідки не враховуються – недостатні правові підстави.

Проблема: Повторне використання оновлених довідок після попереднього судового рішення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав дії ПФУ протиправними щодо ігнорування довідок.

Інше важливе: Суд вказав на системну помилку ПФУ у врахуванні документів від митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/14624/24 від 20.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124534532>)

Судова справа №440/1488/24 (Полтавський ОАС, 12.03.2024)

Суть спору: Позов про визнання дій ПФУ незаконними щодо відмови у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова через недостатній стаж на 01.05.2016 – 20 років не набрано.

Проблема: Оцінка фактичного стажу в митних і податкових органах як держслужбового.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – зобов'язав врахувати весь стаж з 1994 по 2021 рік.

Інше важливе: Суд надав перевагу змісту роботи над формальними назвами посад.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/1488/24 від 12.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117593693>)

Судова справа №460/12044/23 (Рівненський ОАС, 10.07.2023)

Суть спору: Позов про визнання протиправною відмови у зарахуванні стажу в митниці до держслужби та переведенні на відповідну пенсію.

Позиція відповідача: Відмовлено через нібито відсутність підстав для визнання посад у ДМС як держслужбових.

Проблема: Визнання служби в Державній митній службі як держслужби для пенсійного забезпечення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав дії ПФУ протиправними та зобов'язав врахувати стаж і перевести на пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Рішення базується на ПЗУ «Про державну службу» від 1993 року та положеннях Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/12044/23 від 10.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112122300>)

Судова справа №460/12115/24 (Рівненський ОАС, 22.01.2025)

Суть спору: Позов про скасування рішення ПФУ щодо відмови у переведенні на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутність права через недостатність держслужбового стажу.

Проблема: Ігнорування ПФУ довідок про службу в митниці при обчисленні стажу держслужби.

Аргументація суду: Позов задоволено частково – суд визнав період служби в митниці державною службою.

Інше важливе: Враховано довідки митниці, видані в межах визначеної дати, що підтверджують службу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/12115/24 від 22.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124606993>)

Судова справа №460/14059/24 (Рівненський ОАС, 17.01.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у врахуванні стажу служби в митниці як держслужби для призначення пенсії.

Позиція відповідача: Відмова через нібито недостатній стаж держслужби станом на 01.05.2016.

Проблема: Неврахування служби в митниці як держслужби, попри законодавчі підстави.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною, зобов'язав призначити пенсію держслужбовця.

Інше важливе: Суд спирався на п. 10 розд. XI ПЗУ «Про держслужбу» (2015), підтвердив стаж понад 20 років.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/14059/24 від 17.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124498644>)

Судова справа №460/14503/23 (Рівненський ОАС, 05.10.2023)

Суть спору: Позов про призначення пенсії держслужбовця з урахуванням оновлених довідок про заробіток.

Позиція відповідача: Пенсію вже призначено, підстав для нових нарахувань немає.

Проблема: Визнання оновлених довідок після судового рішення як підстави для перерахунку пенсії.

Аргументація суду: Суд погодився з позивачем – оновлені довідки мають враховуватись.

Інше важливе: Раніше вже було рішення про переведення на пенсію держслужбовця (справа №460/1053/22).

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/14503/23 від 05.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113964755>)

Судова справа №460/1524/24 (Рівненський ОАС, 08.05.2024)

Суть спору: Позов про переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця та її перерахунок.

Позиція відповідача: Відмовлено через нібито недостатній стаж держслужби станом на 01.05.2016.

Проблема: Оцінка стажу в митниці як недостатнього для держслужби, попри довідки.

Аргументація суду: Суд визнав, що періоди в митниці підлягають зарахуванню до держслужби.

Інше важливе: Враховано довідки Рівненської митниці, винесено рішення про переведення та перерахунок.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/1524/24 від 08.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118901723>)

Судова справа №460/7171/23 (Рівненський ОАС, 02.11.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Відмова базується на відсутності рангу держслужбовця, оскільки позивачу присвоювались спецзвання.

Проблема: Визначення держслужбового статусу при наявності спецзвань у митних органах.

Аргументація суду: Суд визнав відмову протиправною та зобов'язав перевести позивача на пенсію держслужбовця з урахуванням довідок і повного стажу.

Інше важливе: Суд послався на положення Митного кодексу України щодо зарахування стажу служби в митниці до держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №460/7171/23 від 02.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114626725>)

Судова справа №480/10327/23 (Сумський ОАС, 15.01.2024)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці і ЗС СРСР.

Позиція відповідача: Стаж у митниці з присвоєнням спецзвань не визнається держслужбовим.

Проблема: Облік служби в митниці з присвоєнням звань як держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, зобов'язавши ПФУ врахувати стаж та довідки із заробітної плати.

Інше важливе: Суд визнав довідки з митниці як належні документи для розрахунку пенсії держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/10327/23 від 15.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116296032>)

Судова справа №480/1107/21 (Сумський ОАС, 05.07.2021)

Суть спору: Позов про переведення на пенсію держслужбовця та визнання протиправною відмови ПФУ.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність необхідного 20-річного стажу держслужби.

Проблема: Визнання стажу в митниці ДФС із спецзваннями як держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, визнав стаж у митниці держслужбовим.

Інше важливе: Суд послався на попереднє рішення, яким вже частково було задоволено аналогічні вимоги позивача.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/1107/21 від 05.07.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98143146>)

Судова справа №480/11101/24 (Сумський ОАС, 24.03.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в перерахунку пенсії на держслужбову за новими довідками.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність держслужбового стажу.

Проблема: Чи мають періоди роботи в митниці з присвоєними спецзваннями статус держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав право на пенсію держслужбовця, врахувавши довідки.

Інше важливе: Суд вказав на обов'язок органів ПФУ враховувати фактичний характер служби в митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/11101/24 від 24.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126067118>)

Судова справа №480/11142/23 (Сумський ОАС, 25.06.2024)

Суть спору: Вимога скасувати відмову ПФУ та призначити пенсію держслужбовця з 11.09.2023.

Позиція відповідача: Відмова через начебто недостатній стаж держслужби.

Проблема: Неврахування повного стажу в митних органах при визначенні статусу держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав дії ПФУ неправомірними, зарахував повний стаж.

Інше важливе: Суд використав довідку Сумської митниці, яка підтверджує наявність понад 20 років держслужби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/11142/23 від 25.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119968213>)

Судова справа №620/356/19 (Чернігівський ОАС, 04.03.2019)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням стажу в митниці.

Позиція відповідача: Період служби в митниці не може бути зарахований до стажу держслужби.

Проблема: Зарахування до держслужби періодів служби в митних органах у контексті старого закону.

Аргументація суду: Позов задоволено – стаж митної служби прирівнюється до державної служби на підставі законодавства, чинного на той час.

Інше важливе: Суд послався на порушення соціальних гарантій позивача через необґрунтовану відмову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/356/19 від 04.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80262685>)

Судова справа №480/3463/24 (Сумський ОАС, 04.02.2025)

Суть спору: Оскарження відмови в переведенні на пенсію держслужбовця за оновленими довідками.

Позиція відповідача: Відсутній необхідний держслужбовий стаж станом на 01.05.2016.

Проблема: Оцінка фактичного стажу держслужби при зміні виду пенсії.

Аргументація суду: Частково задоволено – суд визнав, що записи в трудовій книжці підтверджують необхідний стаж.

Інше важливе: Відсутність відзиву з боку відповідача вплинула на обґрунтованість судового рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/3463/24 від 04.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124915540>)

Судова справа №480/4059/23 (Сумський ОАС, 13.07.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Посада не мала рангу, отже не вважається держслужбовою.

Проблема: Відсутність рангу на посаді в митниці як підстава для відмови.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, врахувавши фактичні обов'язки, що мали держслужбовий характер.

Інше важливе: Суд проаналізував схеми посадових окладів і встановив відсутність суперечностей щодо природи посади.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/4059/23 від 13.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112205664>)

Судова справа №480/5834/24 (Сумський ОАС, 08.11.2024)

Суть спору: Вимога визнання стажу держслужби в митниці при переході на пенсію за віком.

Позиція відповідача: Посади не підлягають зарахуванню до стажу держслужби, бо на 01.05.2016 позивач не займав держслужбову посаду.

Проблема: Застосування вимог пункту 10 Прикінцевих положень Закону №889-VIII.

Аргументація суду: Позов задоволено – дії відповідача визнані протиправними, посади в митниці мають держслужбові ознаки.

Інше важливе: Суд визнав за можливе тлумачити стаж у митниці як держслужбу з урахуванням функціонального навантаження.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/5834/24 від 08.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123048884>)

Судова справа №480/6378/23 (Сумський ОАС, 13.12.2023)

Суть спору: Вимога зарахування служби в митниці до стажу держслужби для перерахунку пенсії.

Позиція відповідача: Відмова через відсутність 20 років стажу на держслужбі станом на 01.05.2016.

Проблема: Тракткування норм про мінімальний стаж держслужби для перерахунку пенсії.

Аргументація суду: Позов задоволено – суд врахував фактичний характер роботи та підтвердження відповідного стажу.

Інше важливе: Суд зазначив, що позивач підпадає під інше правове регулювання, ніж визначене в пункті 10 Прикінцевих положень Закону №889.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/6378/23 від 13.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115662211>)

Судова справа №500/1031/22 (Тернопільський ОАС, 21.03.2022)

Суть спору: Позов про переведення з пенсії по інвалідності на пенсію державного службовця.

Позиція відповідача: Періоди служби на посадах із спецзваннями в митниці не включаються до держслужби.

Проблема: Визнання стажу в органах митної служби як держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав відмову ПФУ протиправною, зобов'язав провести переведення з урахуванням довідок митниці та стажу 22 років.

Інше важливе: Суд застосував положення п.12 Прикінцевих положень Закону №889-VIII.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №500/1031/22 від 21.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103714895>)

Судова справа №500/2065/19 (Тернопільський ОАС, 09.12.2019)

Суть спору: Позов про переведення з пенсії за віком на пенсію держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова на підставі відсутності статусу держслужби.

Проблема: Врахування стажу на посадах у митниці для держслужбової пенсії.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав протиправність дій ПФУ і зобов'язав врахувати довідки митниці та стаж понад 29 років.

Інше важливе: Суд вказав на право осіб, які не обіймають держслужбову посаду на момент звернення, на переведення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №500/2065/19 від 09.12.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86352572>)

Судова справа №500/4173/22 (Тернопільський ОАС, 14.12.2022)

Суть спору: Позов щодо неврахування довідок митниці при нарахуванні пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Відмова враховувати довідки з митниці щодо зарплати.

Проблема: Визнання довідок про складові зарплати як підстави для перерахунку.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – визнав неправомірність дій ПФУ, зобов'язав здійснити перерахунок.

Інше важливе: Суд визнав довідки від митниці достатніми доказами доходу держслужбовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №500/4173/22 від 14.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107870754>)

Судова справа №520/35214/23 (Харківський ОАС, 30.04.2024)

Суть спору: Оскарження відмови у зарахуванні періодів служби в митних органах до стажу держслужби для пенсії.

Позиція відповідача: Відмова у призначенні пенсії держслужбовця через відсутність належного підтвердження статусу посад.

Проблема: Визнання митної служби державною службою у контексті пенсійного забезпечення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково – визнав, що посади в митних органах мають ознаки держслужби, з огляду на характер функцій і підпорядкування.

Інше важливе: Суд зобов'язав ПФУ провести повторний розгляд із урахуванням довідок про проходження служби.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №520/35214/23 від 30.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118730881>)

Судова справа №620/16371/24 (Чернігівський ОАС, 17.02.2025)

Суть спору: Оскарження відмови у переведенні на пенсію держслужбовця з урахуванням служби в митниці.

Позиція відповідача: Посади в митниці з персональними званнями не підпадають під держслужбу.

Проблема: Чи можуть посади в митних органах із спецзваннями бути зараховані до стажу держслужби.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – наголосив, що формальна назва посади не має переваги над змістом службових обов'язків.

Інше важливе: Суд нагадав, що Закон №889-VIII не обмежує осіб, які мали держслужбу до 2016 року, у праві на пенсію.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/16371/24 від 17.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125206938>)

Судова справа №560/5086/24 (Хмельницький ОАС, 18.06.2024)

Суть спору: Вимога призначити пенсію по інвалідності як держслужбовцю на підставі стажу в митниці.

Позиція відповідача: Закон №889-VIII не передбачає пенсії по інвалідності для держслужбовців.

Проблема: Чи підпадає пенсія по інвалідності під регулювання старого закону про держслужбу.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов частково, в решті вимог відмовив – підтвердив, що чинне законодавство не допускає переведення на такий вид пенсії.

Інше важливе: Розмежовано застосування Закону №889-VIII і Закону №1058-VI у частині пенсій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №560/5086/24 від 18.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119815395>)

Судова справа №580/453/23 (Черкаський ОАС, 22.02.2023)

Суть спору: Оскарження відмови у призначенні пенсії держслужбовця за ст. 37 Закону «Про державну службу».

Позиція відповідача: Відсутні підстави для призначення пенсії за вказаною нормою.

Проблема: Врахування довідок та дотримання умов стажу і віку на момент звернення.

Аргументація суду: Суд задовольнив позов – підтвердив, що позивач мав достатній стаж і вік.

Інше важливе: Суд взяв до уваги попередню постанову апеляційного суду щодо аналогічної заяви.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №580/453/23 від 22.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109136448>)

29.05.2023 Шостий апеляційний адміністративний суд: залишено без змін ухвали (постанову) суду першої інстанції

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №580/453/23 від 22.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111169181>)

Судова справа №580/1468/22 (Шостий ААС, 30.05.2022)

Суть спору: Апеляційний перегляд відмови в нарахуванні пенсії держслужбовця.

Позиція відповідача: Відсутність необхідних підтверджуючих документів.

Проблема: Неврахування раніше поданих довідок про доходи.

Аргументація суду: Суд зобов'язав ПФУ повторно розглянути заяву, з урахуванням усіх поданих документів.

Інше важливе: Суд підкреслив обов'язок застосування практики ВС при вирішенні аналогічних спорів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №580/1468/22 від 30.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104528434>)

24 березня 2022 року Черкаський окружний адміністративний суд

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №580/1468/22 від 30.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103751627>)

Відмінності між формами проходження державної служби

Ознака	Звичайна державна служба	Проходження державної служби на умовах контракту (загальна модель)	Проходження служби в митних органах на умовах контракту
Правова підстава	Закон № 889-VIII	ЗУ № 889-VIII, Постанова КМУ № 494	Митний кодекс України (ст. 570), ЗУ № 3977-IX
Підстава вступу	Конкурс	Можливий контракт (не більше 7% особового складу для виконання завдань, що мають тимчасовий характер)	Виключно контракт для всіх посад в митних органах для виконання завдань, що мають і тимчасовий, і постійний характер
Строк	Безстрокова/строкова	Строкова (до 3 років з можливістю продовження на той же термін)	Строкова (до 3 років з можливістю продовження на той же термін)
Зміст	Типова посадова інструкція	Індивідуальні умови (КРІ (ключові показники ефективності), цілі)	Розширений зміст: показники ефективності, доброчесність, дисципліна, оцінка
Ротація	Не передбачена обов'язково	Нерегламентована	Обов'язкова у певних випадках
Оцінювання	Щорічне, за результатами діяльності	За умовами контракту	Одноразова атестація, щорічна перевірка рівня митних компетенцій
Звільнення	Загальні підстави, як дисциплінарне стягнення	Спрощене за умовами контракту	Додаткові підстави: за невиконання КРІ (ключових показників ефективності) за контрактом, як наслідок негативної атестації
Призупинення дії контракту	Не передбачено	Не передбачено	Контракт обов'язково призупиняється до фактичного виходу на роботу особи, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною, або увільненої від виконання посадових обов'язків у зв'язку з проходженням військової служби

Відмінності між істотними умовами контрактів про державну службу та контракту про проходження служби в митних органах

Істотні умови контракту за Законом України «Про державну службу»	Істотні умови контракту за Митним кодексом України та постановою КМУ № 238	Примітка
місце роботи і посада державної служби;	місце роботи і посада в митному органі	збігається
спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби;	перелік спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в митних органах, за якою укладається контракт	близьке змістовне навантаження
дата набрання чинності та строк дії контракту;	строк дії контракту	частково збігається
права та обов'язки сторін;	права та обов'язки сторін	збігається
завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання	завдання і ключові показники ефективності, строк (період) їх виконання**	близьке змістовне навантаження
не належить до істотних умов (не передбачено як обов'язкова умова)	порядок ротації, підстави, що надають право на відмову від ротації	передбачено лише для контракту в митних органах
режим праці та відпочинку	режим праці та відпочинку	збігається
умови оплати праці	умови оплати праці	збігається
відповідальність сторін та вирішення спорів	відповідальність сторін та порядок вирішення спорів	збігається
підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту*	підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту***	збігається
* За взаємною домовленістю сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження державної служби. При укладанні контракту про проходження державної служби не допускається звуження обсягу прав державного службовця, визначених цим Законом	** Сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження служби в митних органах. ***Контрактом про проходження служби в митних органах можуть встановлюватися додаткові, крім передбачених законом, підстави припинення державної служби	в обох варіантах можливі додаткові умови проходження служби посадові особи митних органів менш захищені ніж державні службовці інших органів

Матеріали, що засвідчують аналіз судових рішень в адміністративних справах про поновлення на посаді працівників митних органів України, винесених у період 2018–2025 років

Судова справа №1.380.2019.002674 (Восьмий апеляційний адмінсуд, 16.03.2020)

У справі, яку розглядав Восьмий апеляційний адміністративний суд, позивач колишній державний інспектор митного поста «Краковець» оскаржив два накази Львівської митниці про притягнення його до дисциплінарної відповідальності та звільнення з посади. Він вимагав визнати накази незаконними, поновити його на роботі та компенсувати заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснював, що під час зміни скерував два мікроавтобуси з товарами у зону поглибленого огляду, але водії самовільно поїхали до виїзних воріт. Він стверджував, що митне оформлення не було завершено, а нанесення митного відбитка на талон було механічною дією, яка не означала фактичного пропуску товарів. Також наголошував, що службове розслідування провели однобоко, а якість відеозаписів не дозволяє ідентифікувати транспортні засоби чи осіб.

Митниця наполягала, що інспектор діяв несумлінно, не провів належного огляду та вніс інформацію до системи після фактичної зупинки транспорту СБУ. На думку відповідача, такі дії порушували присягу державного службовця, підривали авторитет служби і унеможливлювали подальше перебування його на посаді.

Суд першої інстанції став на бік позивача, визнавши накази незаконними та задовольнивши позов повністю. Апеляційна інстанція, розглянувши скаргу Галицької митниці правонаступника Львівської, погодилася з висновками суду першої інстанції. Вона визнала, що дисциплінарне розслідування було проведене з порушеннями, доказів, які б беззаперечно підтверджували вину інспектора, не надано, а якість відеоматеріалів не дає змоги зробити однозначні висновки.

У підсумку апеляційний суд залишив рішення окружного суду без змін, а скаргу митниці без задоволення. Позивача поновлено на посаді та підтверджено право на компенсацію за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1.380.2019.002674 від 16.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88429421>)

Судова справа №1.380.2019.002705 (Восьмий апеляційний адмінсуд, 30.03.2020)

У цій справі колишня головна бухгалтерка Львівської митниці ДФС звернулася до суду з вимогою стягнути середній заробіток за час затримки остаточного розрахунку при звільненні. Вона пояснила, що після скасування дисциплінарного стягнення митниця мала провести повний розрахунок, але фактично виплатила належні їй кошти лише 26 лютого 2019 року, хоча розрахунок мав бути проведений ще у лютому 2018-го. Саме цей рік затримки вона й вважала підставою для стягнення компенсації у вигляді середнього заробітку.

Митниця заперечувала, наполягаючи, що всі належні виплати були проведені у день звільнення, а подальші нарахування стосувалися компенсаційних виплат, які не є заробітною платою у розумінні закону. Вона також стверджувала, що позов подано з порушенням строків звернення до суду, а затримка не може вважатися порушенням правил проведення остаточного розрахунку.

Суд першої інстанції задовольнив позов, визнавши, що роботодавець зобов'язаний був провести повний розрахунок у день звільнення, а затримка до 26 лютого 2019 року є порушенням законодавства про оплату праці. Апеляційна інстанція підтримала це рішення: судді дійшли висновку, що невиплата всіх належних сум у день звільнення є триваючим правопорушенням, а позов подано в межах установлених строків. З митниці було стягнуто середній заробіток за час затримки – 176 822,36 грн.

Апеляційну скаргу митниці залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1.380.2019.002705 від 30.03.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88745591>)

Судова справа № 1.380.2019.002591 (Восьмий апеляційний адміністративний суд, 06.02.2020)

Суть справи полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Краковець» Львівської митниці, яка подала позов про скасування наказів про дисциплінарне стягнення та звільнення, поновлення на посаді і стягнення середнього заробітку. Позивач стверджувала, що дії митниці були безпідставними, а її звільнення – незаконним.

Відповідач – митниця – наполягав, що звільнення відбулося законно, оскільки під час митного оформлення позивач не здійснила належний огляд транспортного засобу, який згодом був затриманий співробітниками СБУ з високоліквідним товаром без сплати митних платежів. Вони вважали, що ці дії є порушенням присяги державного службовця та службової дисципліни.

Суд першої інстанції визнав накази про дисциплінарне стягнення та звільнення незаконними, поновив позивача на посаді та присудив виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Апеляційна інстанція розглянула доводи митниці, але погодилась із висновками попереднього суду. Колегія суддів встановила, що обставини, викладені у дисциплінарних документах, не дають достатніх підстав для кваліфікації дій позивача як порушення присяги, а застосоване стягнення у вигляді звільнення було невідповідним тяжкості вчинку.

У результаті апеляційну скаргу митниці залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції – без змін. Позивач залишилася поновленою на посаді з виплатою компенсації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1.380.2019.002591 від 06.02.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87477445>)

Судова справа № 1.380.2019.005924 (Верховний Суд, 23.12.2020)

Суть цієї справи полягає у звільненні посадовця митниці та його подальшому оскарженні дисциплінарного стягнення.

Позивач обіймав посаду заступника начальника митного поста – начальника відділу митного оформлення в аеропорту. Після інциденту з пасажиром, у якого виявили приховані ювелірні вироби, проти нього провели службове розслідування і звинуватили у неналежному виконанні службових обов'язків. На підставі висновків дисциплінарної комісії його звільнили. Позивач наполягав, що дисциплінарне провадження було упередженням: не досліджено всі обставини, йому не дали подати зауваження, а норми, які поклали в основу обвинувачення, стосуються іншої посади. Також він вказував, що кримінальне провадження за цими ж фактами було закрито через відсутність складу злочину.

Відповідач, своєю чергою, наполягав на правомірності звільнення. Митниця вважала, що позивач допустив дисциплінарний проступок, а наявність закритого кримінального провадження не скасовує його відповідальності як держслужбовця. Також зазначалося, що строк притягнення до відповідальності не порушено, а суд апеляційної інстанції, на їхню думку, неправильно оцінив докази.

Суд першої інстанції підтримав митницю та відмовив у задоволенні позову, вказавши, що позивач не надав переконливих доказів, які б спростували висновки службового розслідування. Апеляційний суд скасував це рішення, визнав накази про дисциплінарне стягнення та звільнення незаконними, поновив позивача на посаді й присудив компенсацію за вимушений прогул. Апеляція визнала, що службове провадження ґрунтувалося на тих самих фактах, що й кримінальне, а оскільки складу злочину не встановлено, дисциплінарні висновки були недостатньо обґрунтовані.

У касаційному порядку митниця оскаржила це рішення, однак Верховний Суд погодився з висновками апеляційної інстанції, залишивши її рішення в силі. Позивач був поновлений на посаді та отримав право на виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1.380.2019.005924 від 23.12.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93749395>)

Судова справа № 120/7598/24 (Вінницький окружний адміністративний суд, 29.01.2025)

Суть цієї справи полягає у звільненні посадової особи митниці через дисциплінарне провадження.

Позивач, колишній начальник відділу митного оформлення № 3 митного поста «Вінниця», оскаржив накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності та про звільнення. Він стверджував, що дисциплінарні процедури проти нього мають характер тиску та мобінгу, а накази є безпідставними, бо в них не було чітко зазначено суті проступку і не було надано належних доказів. Позивач наполягав, що всі його дії відповідали встановленому порядку, а звинувачення є надуманими.

Відповідач – Вінницька митниця – заперечував проти позову, пояснюючи, що під час перевірок ДМСУ виявили численні факти незаконного скасування митних формальностей, які мали здійснюватися виключно керівником, натомість це відбувалося за вказівкою позивача силами підлеглих інспекторів. Такі дії кваліфікували як перевищення службових повноважень. Враховуючи попередню дисциплінарну догану, комісія дійшла висновку, що є підстави для звільнення.

Суд, проаналізувавши матеріали справи, встановив, що позивач дійсно надавав підлеглим незаконні вказівки щодо скасування митних формальностей, чим перевищив свої службові повноваження. З огляду на це, суд визнав правомірними накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності та про звільнення з державної служби, і відмовив у задоволенні позову про поновлення на посаді та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №120/7598/24 від 29.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124942375>)

Судова справа № 13083/10/2070 (Другий апеляційний адміністративний суд, 12.01.2021)

Суть цієї справи полягає у тривалому спорі між колишнім начальником митниці та Державною митною службою України через незаконне звільнення та невиконання судового рішення. Позивача звільнили наказом від 2010 року, після чого він домігся судового рішення про скасування наказу та поновлення на рівнозначній посаді з виплатою заробітку за час вимушеного прогулу. Рішення набрало законної сили, було видано виконавчий лист, і формально митниця скасувала наказ про звільнення та поновила його на посаді у 2013 році.

Однак фактично позивача так і не поновили: запис у трудовій не внесли, гроші не виплатили, він про це дізнався лише у 2020 році з листа виконавчої служби. Тоді він подав заяву до суду про визнання бездіяльності митної служби та встановлення судового контролю за виконанням рішення. Суд першої інстанції відмовив у поновленні строку звернення, вважаючи, що позивач пропустив його, неправильно визначив відповідача й не надав доказів належного направлення заяви.

Позивач в апеляції наголошував, що заяву було надіслано належним чином, а про порушення своїх прав він дізнався не в 2020 році. Він наполягав, що держава не виконала рішення суду, а його позбавили права на захист.

Відповідач заперечував, вважаючи ухвалу суду законною. Апеляційний суд встановив, що суд першої інстанції не врахував наявні докази відправлення заяви, не надав оцінки заміні сторони у виконавчому провадженні, не дослідив обставини строків та неправильно застосував процесуальні норми. Ухвалу було скасовано, а справу повернено до суду першої інстанції для подальшого розгляду.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №13083/10/2070 від 12.01.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94198307>)

Судова справа № 140/11286/21 (Волинський окружний адміністративний суд, 13.12.2021)

Суть спору полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Луцьк» після випробувального терміну. Позивач багато років проходив службу в митних органах, а влітку 2021 року був переведений на Волинську митницю з укладенням контракту. Уже у вересні він отримав попередження про звільнення через нібито невідповідність займаний посаді. Підставою стало службове розслідування, пов'язане з митним оформленням автомобіля, під час якого, за даними митниці, були занижені митні платежі на понад 168 тис. грн.

Позивач наполягав, що випробувальний термін було встановлено без його згоди, а висновок про невідповідність посаді є необґрунтованим. Він стверджував, що жодних документальних доказів порушення не надано, а звільнення відбулося задовго до завершення випробувального строку. До того ж, він успішно виконував завдання, не мав стягнень і забезпечив значні надходження до бюджету.

Відповідач – Волинська митниця – заперечував проти позову, наполягаючи, що позивач не виконав завдань випробувального періоду, а наказ про звільнення був законним.

Суд, проаналізувавши матеріали справи, дійшов висновку, що рішення про невідповідність позивача посаді ґрунтувалося лише на одному епізоді та не враховувало всієї його роботи, а строк випробування навіть не вплив. Також не було належно доведено факт заниження митної вартості. У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, зобов'язав митницю поновити позивача на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/11286/21 від 13.12.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101916225>)

Судова справа № 140/16275/21 (Волинський окружний адміністративний суд, 30.03.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 30.08.2022)

Суть спору полягала в оскарженні звільнення старшого державного інспектора митного поста «Піща» Волинської митниці. Позивач вимагав скасувати наказ про його звільнення та поновити на посаді. Він вважав, що звільнення через реорганізацію митниці відбулося з порушенням процедури, оскільки з моменту попередження до моменту звільнення йому не було запропоновано жодної рівнозначної посади, попри наявність вакансій.

Відповідачі – Волинська митниця Держмитслужби, Волинська митниця та Державна митна служба України – заперечували проти позову. Митниця стверджувала, що позивача попередили про звільнення та запропонували вакантну посаду в іншому підрозділі, але він нібито відмовився від переведення. Держмитслужба наполягала, що взагалі не є належним відповідачем, бо не звільняла працівника.

Суд установив, що реорганізація митниці справді відбулася, але роботодавець не довів, що позивачу реально пропонували рівнозначну або нижчу посаду, як того вимагає закон. Документи про пропозицію посад склалися односторонньо митницею, а в самому попередженні вказано, що вакансій немає. Суд також звернув увагу, що після реорганізації чисельність працівників не скоротилася, а навпаки зросла, що свідчить про відсутність реального скорочення.

У підсумку суд дійшов висновку, що наказ про звільнення був незаконним. Позов задовольнили: наказ про звільнення скасували, позивача поновили на посаді та зобов'язали виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/16275/21 від 30.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103801258>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №140/16275/21 від 30.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105973400>)

Судова справа № 140/16595/21 (Волинський окружний адміністративний суд, 16.02.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 15.06.2022)

Суть цієї справи полягала у тому, що колишній головний державний інспектор митного поста «Луцьк» звернувся до суду, вважаючи незаконним свій звільнення. Він оскаржив наказ митниці, яким припинено його державну службу через невідповідність займаній посаді протягом строку випробування. Позивач наполягав, що рішення про звільнення є безпідставним і прийняте з порушенням законодавства, а тому вимагав скасувати наказ, поновити його на посаді та компенсувати заробіток за час вимушеного прогулу.

Митниця у відповідь заявила, що діяла в межах наданих повноважень. Підставою для звільнення стала низка перевірок і службових доповідних: виявлені недостовірні відомості в антикорупційній декларації, порушення під час митного оформлення транспортного засобу, дисциплінарні стягнення у вигляді двох доган та негативна оцінка результатів випробування. На думку відповідача, сукупність цих фактів доводила невідповідність службовця займаній посаді.

Суд проаналізував законодавчі вимоги щодо укладання контрактів державної служби, проведення випробування та можливості звільнення під час цього строку. Він звернув увагу, що під час призначення позивачу встановлювали завдання на випробувальний період, але митниця не довела, що всі процедури були дотримані належним чином. Зокрема, не було надано переконливих доказів, які б підтверджували об'єктивність висновків про невідповідність займаній посаді.

У підсумку суд став на бік позивача, визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його та зобов'язав поновити державного інспектора на посаді. Також було ухвалено рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/16595/21 від 16.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103378928>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №140/16595/21 від 15.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104778438>)

Судова справа № 140/2607/22 (Волинський окружний адміністративний суд, 06.05.2022)

Суть спору полягала у звільненні працівника Волинської митниці з посади головного державного інспектора у зв'язку з реорганізацією органу. Позивач вважав, що наказ про його звільнення є незаконним, оскільки під час реорганізації йому не запропонували жодної рівнозначної або нижчої посади, не врахували його переважне право на залишення на роботі та не забезпечили переведення до новоутвореного органу, хоча чисельність штату зросла і вакансії були.

Відповідач – Волинська митниця Держмитслужби та Державна митна служба України – заперечували проти позову. Вони зазначали, що переведення не відбулося через реформу митних органів і впровадження пілотного проєкту «Нове обличчя митниці», який передбачав заповнення посад через конкурси. Позивач, за їх словами, не пройшов тестування на достатній рівень, а вакансій для переведення без конкурсу не було. Вони також наполягали, що рішення про переведення є виключною компетенцією керівника новоствореної митниці.

Суд встановив, що відповідач мав обов'язок пропонувати позивачу наявні рівнозначні або нижчі посади, які існували у новоутвореному органі, але цього не зробив. Така бездіяльність суперечить вимогам Закону «Про державну службу» та правовим позиціям Верховного Суду щодо обов'язку роботодавця працевлаштовувати працівників при реорганізації.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, зобов'язав поновити позивача на посаді та стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/2607/22 від 06.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104210016>)

Судова справа № 140/311/22 (Волинський окружний адміністративний суд, 08.04.2022)

У цій справі позивач, колишній заступник начальника митного поста «Доманове» Волинської митниці, оскаржив наказ про своє звільнення. Він вважав, що процедура звільнення була порушена, адже попередження про реорганізацію та можливе звільнення він отримав лише за тиждень до дати звільнення, замість встановлених законом 30 днів. Крім того, йому не запропонували жодної іншої рівнозначної або нижчої посади, що є прямим обов'язком роботодавця в таких випадках.

Відповідач – Волинська митниця Держмитслужби – відзиву на позов не подала та не надала доказів щодо скорочення штату чи пропозицій переведення. Суд встановив, що митниця перебувала у процесі реорганізації, але водночас продовжувала функціонувати як відокремлений підрозділ Держмитслужби. Тому у відповідача була можливість перевести позивача, але він цього не зробив.

Суд дійшов висновку, що звільнення було незаконним через порушення процедури та невиконання обов'язку запропонувати іншу посаду. Рішенням суду наказ про звільнення було скасовано, позивача поновлено на посаді з 31 грудня 2021 року, а митницю зобов'язано виплатити йому середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Рішення в частині поновлення та виплати за один місяць підлягає негайному виконанню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/311/22 від 08.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103909401>)

Судова справа № 140/32332/23 (Волинський окружний адміністративний суд, 02.02.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 29.07.2024)

Суть цієї справи полягає у звільненні державного інспектора митного поста «Краковець» Львівської митниці, який оскаржив накази про притягнення його до дисциплінарної відповідальності та звільнення з державної служби.

Позивач вказував, що жодного дисциплінарного проступку не вчиняв, а накази про звільнення ґрунтуються виключно на факті існування кримінального провадження та повідомленої йому підозри. На його думку, дисциплінарне стягнення накладено без доказів, без чіткого опису проступку та з порушенням процедури – зокрема, права бути заслуханим під час службового розслідування. Він наполягав, що сама підозра у кримінальному провадженні не може автоматично свідчити про його вину в дисциплінарному правопорушенні.

Львівська митниця, зі свого боку, обґрунтовувала звільнення тим, що в ході службового розслідування було встановлено порушення позивачем вимог законодавства, правил етичної поведінки та присяги державного службовця. Вказувалося, що дисциплінарна відповідальність не залежить від наявності вироку суду у кримінальній справі – це окремий вид юридичної відповідальності. За висновками дисциплінарної комісії, вчинок позивача підриває довіру до органу, шкодить авторитету державної служби та унеможливає його подальшу роботу.

Третя особа – центральний апарат митної служби – підтримала позицію відповідача, наголосивши на суспільному резонансі фактів отримання неправомірної вигоди службовцями та на незалежності дисциплінарного провадження від кримінального.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що звільнення позивача здійснено на підставі службового розслідування, ініційованого після подання прокуратури та повідомлення йому підозри за корупційною статтею. Рішення про дисциплінарне стягнення ухвалене в межах процедури, передбаченої законом, і відповідає визначеним у законодавстві підставам для звільнення державних службовців.

У підсумку суд відмовив у задоволенні позову, визнавши накази митниці законними та обґрунтованими.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/32332/23 від 02.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116741553>)

Судова справа № 140/3608/22 (Волинський окружний адміністративний суд, 06.07.2022)

Суть цієї справи полягала у звільненні старшого державного інспектора митного поста «Ягодин» у зв'язку з реорганізацією митниці. Позивач, який пропрацював у митних органах понад двадцять років, вважав своє звільнення незаконним. Він наголошував, що роботодавець не виконав обов'язку запропонувати йому іншу рівнозначну чи нижчу посаду, не врахував його переважного права залишитися на службі та не вжив жодних дій щодо переведення до новоутвореної структури. Позивач також звертав увагу, що після реорганізації кількість штатних одиниць у Волинській митниці не зменшилася, а навпаки – зросла.

У відповідь митниця наполягала, що діяла відповідно до закону: вакантних посад не було, а переведення не є обов'язком, а правом керівництва. Також зазначалося, що позивач не пройшов тестування через відмову носити маску, тому йому не могли запропонувати посаду. На їхню думку, наказ про звільнення видано законно, із дотриманням усіх процедур.

Суд, дослідивши матеріали справи, дійшов висновку, що митниця порушила вимоги законодавства про державну службу. Позивачу не було запропоновано жодної посади, хоча після реорганізації кількість штатних місць зросла. Відповідач не довів необхідність його звільнення і не виконав обов'язку щодо працевлаштування. Суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та зобов'язав виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/3608/22 від 06.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105104007>)

Судова справа № 140/36281/23 (Волинський окружний адміністративний суд, 28.02.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 22.08.2024)

Суть цієї справи полягає у звільненні головного державного інспектора Волинської митниці у зв'язку з дисциплінарним провадженням, яке було ініційоване після проведення обшуків у приміщенні митниці та за місцем проживання позивача в межах кримінального провадження за підозрою в одержанні неправомірної вигоди.

Позивач оскаржив наказ про звільнення, вважаючи його незаконним. Він наполягав, що дисциплінарне рішення ґрунтується лише на факті вручення підозри й публічному розголосі події, а не на доведених фактах вчинення ним проступку. Позивач наголошував, що кримінальне провадження ще триває, жодного обвинувального вироку немає, а отже, він вважається невинуватим. Також він звертав увагу на відсутність у наказі про звільнення конкретного опису його неправомірних дій.

Відповідач – Волинська митниця – заперечував проти позову. Митниця пояснила, що дисциплінарне провадження було розпочато на підставі інформації про проведення обшуків та повідомлення про підозру. Вона вважала, що ці обставини свідчать про порушення Присяги державного службовця, адже ситуація викликала широкий суспільний резонанс і підірвала довіру до органу. На думку відповідача, цього було достатньо для застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, передбаченого законом як єдино можливого у разі порушення присяги.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що дисциплінарне провадження справді проводилося через факт вручення підозри та резонанс у ЗМІ, але жодних прямих доказів вчинення дисциплінарного проступку позивачем дисциплінарна комісія не навела. На момент звільнення кримінальна справа ще перебувала на стадії досудового розслідування, а презумпція невинуватості не була спростована. Суд дійшов висновку, що наказ про звільнення не містить належного обґрунтування факту порушення присяги та не доводить наявності дисциплінарного проступку.

У результаті суд визнав наказ Волинської митниці про звільнення протиправним і скасував його, зобов'язавши поновити позивача на посаді та виплатити йому середню заробітну плату за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/36281/23 від 28.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117345046>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №140/36281/23 від 22.08.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121163613>)

Судова справа № 140/421/22 (Волинський окружний адміністративний суд, 06.05.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 29.11.2022 та 21.02.2023)

Суть справи полягала у звільненні державного інспектора Волинської митниці у зв'язку з реорганізацією митниці. Позивач вважав наказ про звільнення незаконним, бо йому не запропонували жодної іншої посади, хоча у митниці були вакантні місця. Він просив скасувати наказ про звільнення, поновити його на роботі та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Волинська митниця та Державна митна служба України заперечували, вказуючи, що позивача звільнили через реорганізацію, і пропонувати йому інші посади не було обов'язку, бо він не пройшов тестування та був у реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення. Також наголошувалося, що рішення про переведення приймає виключно керівник нового підрозділу.

Суд встановив, що реорганізація справді відбулася, однак у митниці були наявні вакантні посади, а позивачу нічого не запропонували, як того вимагає закон. Крім того, збільшення штату свідчило про відсутність реального скорочення. Суд визнав, що порядок звільнення було порушено, а аргументи відповідачів про тестування не можуть виправдати ігнорування вимог закону.

У результаті суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його та зобов'язав поновити позивача на посаді з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/421/22 від 06.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104210055>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №140/421/22 від 29.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107731364>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Додаткова постанова у справі №140/421/22 від 21.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109224687>)

Судова справа № 140/6513/24 (Волинський окружний адміністративний суд, 03.10.2024)

У цій справі позивач, який обіймає посаду начальника відділу митного оформлення митного поста «Устилуг», оскаржив наказ про накладення на нього дисциплінарного стягнення у вигляді догани. Він вважав його незаконним, бо, на його переконання, не було встановлено жодного реального дисциплінарного проступку, а сам наказ не містив конкретного опису його дій чи бездіяльності. Позивач також наполягав, що дисциплінарне провадження проводилося з порушенням процедури – зокрема, його не забезпечили можливістю надати пояснення.

Відповідач – митниця – обґрунтовував законність наказу тим, що дисциплінарне провадження було розпочате після викриття корупційних дій одного з інспекторів його підрозділу. За даними внутрішньої безпеки, через цей підрозділ неодноразово проходив транспортний засіб, пов'язаний з неправомірною вигодою. Митниця вважала, що начальник відділу не забезпечив належного контролю за підлеглими та митними процедурами, чим порушив посадові обов'язки. Дисциплінарна комісія рекомендувала застосувати до нього догану, що і було зроблено.

Суд, розглянувши матеріали, дійшов висновку, що дисциплінарне провадження проведено з дотриманням установленної процедури, а неналежний контроль за роботою підлеглих дійсно мав місце. Суд відмовив у задоволенні позову та залишив наказ про догану в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/6513/24 від 03.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122092969>)

Судова справа №140/878/22 (Волинський окружний адміністративний суд, 07.04.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 31.08.2022)

У цій справі позивачка, яка обіймала посаду старшого державного інспектора митного поста «Піща», оскаржувала наказ про своє звільнення у зв'язку з реорганізацією Волинської митниці Держмитслужби. Вона наполягала, що наказ є незаконним, оскільки її не попередили належним чином про звільнення, не запропонували жодної рівнозначної чи нижчої посади, як це передбачено законодавством, а також не забезпечили можливості переведення.

Відповідач натомість стверджував, що звільнення відбулося правомірно – у межах процедури реорганізації митниці шляхом приєднання до Державної митної служби України. На його думку, попередження позивачці було надіслано електронною поштою, а запропонувати посаду не могли через відсутність вакансій. Також відповідач вказував, що позивачка не проходила тестування на благонадійність, що, на його думку, виключало можливість переведення.

Суд, дослідивши матеріали, встановив, що відповідач не виконав обов'язку запропонувати позивачці іншу посаду, хоча мав таку можливість, адже штат митниці не скоротився, а навіть збільшився. Крім того, пропозиція щодо переведення мала виходити саме від митниці, чого не відбулося. Посилання на тестування суд визнав безпідставними, оскільки позивачка не проходила його з поважних причин – через хворобу.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення незаконним і скасував його, зобов'язавши поновити позивачку на посаді та виплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/878/22 від 07.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103896173>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №140/878/22 від 31.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106162996>)

Судова справа №140/9259/24 (Волинський окружний адміністративний суд, 12.12.2024)

У цій справі позивач, який обіймав посаду старшого державного інспектора відділу митного оформлення №3 митного поста «Луцьк», оскаржив наказ про своє звільнення. Він наполягав, що дисциплінарне провадження проти нього було проведене з порушеннями, оскільки він перебував на лікарняному й не відмовлявся давати пояснення, але відповідач проігнорував його стан та склав акт про ненадання пояснень. Позивач також стверджував, що у поданні про звільнення немає належного обґрунтування, доказів вчинення ним проступку, а посилання на анонімний телеграм-канал не може бути доказом. Крім того, він вказував на формальні недоліки наказу про звільнення та наголошував, що немає обвинувального вироку, а отже, і підтвердження провини.

Волинська митниця, своєю чергою, обґрунтовувала правомірність своїх дій тим, що позивача було затримано під час отримання неправомірної вигоди, а також через виявлені факти митного оформлення з явними невідповідностями у документах. Проти нього відкрите кримінальне провадження за статтею 368 КК України. Відповідач наголошував, що дисциплінарне провадження не залежить від вироку суду у кримінальній справі, а розголос цієї події та суспільний резонанс підірвали довіру до митної служби. Крім того, він вважав, що позивач міг надати пояснення дистанційно, навіть під час лікарняного.

Суд встановив, що наказ від 07.08.2024 не містив точної дати звільнення, а звільнення фактично оформлено наказом від 13.11.2024, вже під час розгляду справи. Позовні вимоги про оскарження обох наказів суд визнав похідними одна від одної. Проаналізувавши обставини, суд дійшов висновку, що подання про звільнення та сам наказ не містять достатнього обґрунтування, а формальні та процедурні порушення під час дисциплінарного провадження вплинули на права позивача. Суд також врахував, що відсутній обвинувальний вирок, а інформація з телеграм-каналу не є належним доказом.

У результаті суд задовольнив позов: визнав накази про звільнення незаконними, скасував їх, поновив позивача на посаді та зобов'язав виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №140/9259/24 від 12.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123726109>)

Судова справа №160/14320/20 (Дніпропетровський окружний адміністративний суд, 08.02.2021; Третій апеляційний адміністративний суд, 02.06.2021)

У цій справі позивачка оскаржувала наказ про своє звільнення з посади заступника начальника митного поста, вимагаючи його скасування, поновлення на роботі та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Вона пояснювала, що заяву про звільнення написала не добровільно, а під тиском керівництва, перебуваючи у хворобливому стані, і в той же день відкликала її. Проте відділ кадрів відмовився прийняти цю заяву. Крім того, на момент звільнення вона перебувала на лікарняному, що, на її думку, робить наказ незаконним.

Митниця заперечувала, наголошуючи, що звільнення відбулося за взаємною згодою сторін після реорганізації структури – позивачці запропонували рівнозначну посаду, від якої вона відмовилася, натомість сама подала заяву про звільнення. Відкликати таку домовленість, як зазначив відповідач, можна лише за згодою обох сторін, а такої згоди не було. Також митниця вказувала, що інформація про лікарняний не надходила.

Суд дослідив обставини реорганізації, свідчення працівників та кадрових посадовців. Було встановлено, що позивачка дійсно написала заяву про звільнення за угодою сторін після відмови від запропонованої посади. Доказів реального тиску на неї або неправомірних дій керівництва надано не було. Так само не було доведено, що вона належним чином повідомила роботодавця про тимчасову непрацездатність до моменту звільнення.

З огляду на це суд дійшов висновку, що звільнення відбулося за погодженою домовленістю сторін відповідно до трудового законодавства, а наказ про звільнення був виданий у межах повноважень роботодавця. Позовні вимоги про скасування наказу, поновлення на роботі та виплату заробітку були відхилені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/14320/20 від 08.02.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95203754>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №160/14320/20 від 02.06.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97459814>)

Судова справа №160/14555/20 (ВС, 18.08.2021; Дніпропетровський окружний адмінсуд; Третій апеляційний адмінсуд, 2021–2022)

Суть справи полягала в оскарженні колишнім посадовцем митниці наказів Державної митної служби України від 3 листопада 2010 року, якими його було звільнено з державної служби та припинено виконання посадових обов'язків. Позивач вимагав скасувати ці накази, поновити його на посаді заступника начальника відділу контролю митної вартості та класифікації товарів Дніпропетровської митниці та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснював пропуск строків звернення до суду тим, що не отримував оригіналу трудової книжки та наказу про звільнення, а також посилався на тривале кримінальне провадження, закрите лише у 2020 році. Він вважав, що саме з цієї дати починається відлік строку на звернення до суду.

Відповідач заперечував, що ці обставини могли бути перешкодою для подання позову раніше. Суд першої інстанції встановив, що позивач був обізнаний про накази ще з 2010 року і мав реальну можливість звернутися до суду в установлені законом строки, а його пояснення щодо причин пропуску строку не є поважними.

Суд апеляційної інстанції погодився з цим висновком, наголосивши, що пропущено не просто процесуальний строк, а понад десять років, що унеможливорює поновлення строку звернення до суду без об'єктивно непереборних причин. Доводи про зв'язок зі строками кримінального провадження визнано необґрунтованими.

У результаті апеляційна скарга позивача залишена без задоволення, а ухвала суду першої інстанції про повернення позову – без змін. Позовні вимоги щодо поновлення на посаді та скасування наказів не були розглянуті по суті через пропуск строку звернення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду у справі №160/14555/20 від 18.08.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99062903>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Третього апеляційного адмінсуду у справі №160/14555/20 від 28.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103804734>)

Судова справа №160/19183/21 (Третій апеляційний адмінсуд, 21.09.2023; Дніпропетровський окружний адмінсуд, 28.02.2024)

У цій справі позивач оскаржував наказ про припинення його перебування на державній службі. Він вимагав визнати наказ незаконним, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Відповідачами виступали Державна митна служба України та Дніпровська митниця, які наполягали на правомірності звільнення.

Суд першої інстанції розглянув справу по суті й дійшов висновку, що правових підстав для задоволення позову немає. У позові відмовили повністю, а судові витрати не стягувалися.

Паралельно в цій же справі розглядалася апеляційна скарга позивача на попередню ухвалу про повернення його позову. Спочатку окружний суд відмовив у відкритті провадження, вважаючи, що позов подано з порушенням процесуальних строків, і причин для їх поновлення немає. Позивач не погодився, пояснюючи, що отримав свою трудову книжку лише через багато років після звільнення, тому не міг раніше звернутися до суду.

Апеляційний суд проаналізував аргументи сторін і зазначив, що суд першої інстанції не встановив точної дати, коли позивач дізнався або мав дізнатися про звільнення, і не дослідив обставини, на які він посилався. Через це висновки окружного суду визнали передчасними. У результаті апеляційна інстанція скасувала ухвалу про повернення позову та направила справу назад для продовження розгляду по суті.

Таким чином, перша інстанція врешті відмовила у задоволенні позову, але апеляційний суд раніше визнав повернення позову без належного з'ясування обставин необґрунтованим і забезпечив позивачу право на розгляд справи.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Третього апеляційного адмінсуду у справі №160/19183/21 від 21.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113662611>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення Дніпропетровського окружного адмінсуду у справі №160/19183/21 від 28.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117508831>)

Судова справа №160/4657/20 (Верховний Суд, 26.04.2021)

Суть цієї справи полягала в тому, що колишній інспектор митного поста «Краковець» ОСОБА_1 намагався оскаржити своє звільнення, яке відбулося ще у жовтні 2011 року. У 2020 році він подав позов до Державної митної служби України та Галицької митниці Держмитслужби, вимагаючи визнати незаконними накази про припинення його служби, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснював тривалу бездіяльність тим, що з наказами про звільнення він зміг ознайомитися лише у березні 2020 року під час розгляду кримінальної справи, а до того відповідачі начебто свідомо не надавали йому доступу до документів. Він також стверджував, що трудову книжку йому не видали, отже порушення триває і строки звернення не можуть застосовуватись.

Відповідачі наполягали, що строки звернення до суду давно минули: для оскарження звільнення з публічної служби встановлено місячний строк, і позивач мав достатньо часу, щоб діяти раніше, адже знав про своє звільнення з 2011 року.

Суди першої та апеляційної інстанцій відмовили у відкритті провадження, визнавши причини пропуску строку неповажними. Вони вказали, що позивач, знаючи про звільнення, міг звернутися до суду протягом восьми років, але цього не зробив.

Верховний Суд України погодився з цими висновками. Суд зазначив, що застосовуються норми адміністративного судочинства, які чітко встановлюють строк у один місяць з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права. Оскільки позивач пропустив цей строк і не довів поважності причин, суд відмовив у задоволенні касаційної скарги й залишив у силі рішення попередніх інстанцій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Третього апеляційного адміністративного суду у справі №160/4657/20 від 23.07.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90753654>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду у справі №160/4657/20 від 26.04.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96544158>)

Судова справа №160/912/21 (Дніпропетровський окружний адміністративний суд, 31.05.2021)

Суть справи полягала у тому, що старший державний інспектор митного поста «Спеціалізований» Дніпровської митниці оскаржив наказ про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Митниця винесла щодо нього попередження про неповну службову відповідність, мотивуючи це порушенням правил етичної поведінки та неналежним виконанням посадових обов'язків.

Позивач наполягав, що дисциплінарне провадження було проведено без належних доказів, а висновки комісії не ґрунтуються на фактах. На його думку, жодного проступку він не вчиняв, а події, які стали підставою для покарання, – це його професійні дії в межах закону під час митного контролю пасажирки, яка перевозила тварин через «зелений коридор». Він стверджував, що діяв відповідно до вимог митного законодавства, а звинувачення у порушенні етики є безпідставними.

Відповідач – Дніпровська митниця – посилався на матеріали службового розслідування та рішення дисциплінарної комісії, яка встановила, що поведінка позивача під час виконання службових обов'язків була некоректною та суперечила принципам державної служби. На цій підставі митниця наклала дисциплінарне стягнення у вигляді попередження про неповну службову відповідність.

Суд, проаналізувавши матеріали справи, дійшов висновку, що дисциплінарне провадження було проведено відповідно до закону, а наказ ґрунтується на висновках комісії, яка мала право оцінювати поведінку державного службовця. Оскільки позивач не надав переконливих доказів незаконності рішень митниці чи порушення процедури, суд визнав дії відповідача правомірними й відмовив у задоволенні позову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №160/912/21 від 31.05.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97560123>)

Судова справа №22а-3913/2008 (Верховний Суд, 04.11.2020)

Позивач, колишній начальник митного поста «Октябрський», звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду. Його було звільнено наказами Державної митної служби України та Миколаївської митниці за систематичне порушення службової дисципліни згідно з Дисциплінарним статутом митної служби.

Суд першої інстанції визнав звільнення незаконним, скасував відповідні накази, поновив позивача на посаді та присудив йому виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Апеляційний суд скасував це рішення і відмовив у позові, вказавши, що звільнення проведено правомірно. Касаційна інстанція у 2009 році залишила це рішення без змін.

Через кілька років позивач подав заяву про перегляд справи за нововиявленими обставинами. Він стверджував, що після ухвалення Закону «Про державну службу» 2015 року, який пом'якшує дисциплінарну відповідальність, його звільнення слід переглянути. Також він вказував, що не був належно повідомлений про розгляд справи апеляційним судом у 2017 році.

Апеляційний суд відмовив у перегляді, зазначивши, що зміна законодавства не є нововиявленою обставиною, а новий закон не має зворотної сили та не скасовує відповідальність, застосовану до митників раніше. Верховний Суд погодився з цими висновками: позивач був звільнений відповідно до чинного на той час Дисциплінарного статуту, і жодних нових обставин, що могли б вплинути на законність рішення, не виявлено. Доводи про порушення права на участь у засіданні суд визнав недоведеними, оскільки є підтвердження, що позивача повідомили телефонограмою.

У результаті Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення апеляційного суду – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №22а-3913/2008 від 04.11.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92624437>)

Судова справа №240/27102/23 (Житомирський окружний адміністративний суд, 07.03.2024)

У цій справі колишній головний державний інспектор митного поста «Виступовичі-автомобільний» звернувся до суду, вважаючи своє звільнення незаконним. Він просив визнати протиправним і скасувати наказ Житомирської митниці про припинення державної служби, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що звільнення відбулося з порушенням законодавства, адже йому не запропонували всі наявні вакантні посади, як цього вимагає закон.

Житомирська митниця заперечувала проти позову. Вона пояснила, що посаду позивача скоротили через зміну структури та штатного розпису, а самому працівнику пропонували інші рівнозначні чи нижчі посади, від яких він відмовився. На думку відповідача, усі вимоги процедури звільнення було дотримано.

Суд встановив, що під час скорочення митниця не запропонувала позивачу всі наявні вакантні посади, хоча в установі на той момент було майже сто вільних місць, зокрема й ті, на які пізніше прийняли інших осіб. Таким чином, суд дійшов висновку, що Житомирська митниця порушила порядок звільнення, передбачений законом, і звільнення було незаконним.

У результаті суд визнав наказ про звільнення протиправним, поновив позивача на посаді з 17 серпня 2023 року та постановив стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу – понад 115 тисяч гривень (з урахуванням податків і доходів, отриманих в іншому місці роботи). Рішення підлягає негайному виконанню в частині поновлення на службі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №240/27102/23 від 07.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117509210>)

Судова справа №260/109/24 (Восьмий апеляційний адміністративний суд, 30.01.2025)

Суть спору полягала у звільненні старшого державного інспектора митного поста «Чоп-залізничний» Закарпатської митниці у зв'язку із закінченням строку контракту. Позивач наполягав, що його звільнення є незаконним, оскільки на момент припинення контракту він перебував на лікарняному, а митниця не запропонувала йому жодної альтернативної посади. Він вважав, що контракт мав бути продовжений або ж застосовані норми трудового законодавства, які передбачають певні гарантії при звільненні, зокрема повідомлення та узгодження з працівником.

Закарпатська митниця заперечила проти позову, вказавши, що дія контракту про проходження державної служби завершилась відповідно до його умов і положень Закону України «Про державну службу». Відповідач наголошував, що контракт уже був продовжений один раз, що дозволяється законом лише одноразово, тому подальше його продовження суперечило б правовим нормам. Митниця також зазначила, що положення Кодексу законів про працю в даній ситуації не підлягають застосуванню, оскільки питання укладення, продовження та припинення контракту врегульовані спеціальним законом.

Суд першої інстанції погодився з доводами митниці. Він встановив, що контракт був укладений 5 червня 2023 року та продовжений 24 серпня 2023 року до 11 грудня 2023 року. Після закінчення строку його дії роботодавець мав законне право припинити державну службу,

що і було зроблено наказом від 1 грудня 2023 року. Суд дійшов висновку, що звільнення не було ініціативою роботодавця, а наслідком закінчення строкового контракту, тому порушень прав позивача не виявлено. У задоволенні позову було відмовлено.

Апеляційний суд погодився з цим рішенням, відхиливши скаргу позивача. Колегія суддів зазначила, що контрактна форма проходження державної служби має чітко визначений строк і може бути продовжена лише один раз за згодою сторін, що у даному випадку вже відбулося. Відтак, повторне продовження було б незаконним. Суд підкреслив, що звільнення через завершення строку контракту не є вивільненням із ініціативи роботодавця, а тому не потребує додаткових гарантій, передбачених КЗпП. Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду залишено без змін, а апеляційну скаргу – без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/109/24 від 15.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123339374>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/109/24 від 30.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124882741>)

Судова справа №260/294/22 (Восьмий апеляційний адміністративний суд, 11.01.2023; Закарпатський окружний адміністративний суд, 08.09.2022)

Суть спору полягала в оскарженні звільнення працівниці Закарпатської митниці Держмитслужби, яка вважала, що її звільнили незаконно під час реорганізації митного органу. Позивачка вимагала скасувати наказ про звільнення, поновити її на посаді старшого державного інспектора та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Вона стверджувала, що попередження про звільнення підписала особа, яка не мала на це повноважень, що наказ був виданий із порушенням строків, а також що їй не надали усіх можливих варіантів посад для переведення. Крім того, позивачка відмовилася укласти контракт, вважаючи його незаконним і не передбаченим для її посади.

Представники митниці пояснили, що діяли відповідно до закону: позивачку завчасно повідомили про реорганізацію, запропонували рівнозначну посаду з контрактною формою служби, але вона відмовилася від підписання контракту. Через цю відмову її звільнили згідно зі статтею 87 Закону «Про державну службу».

Суд установив, що звільнення проведено у межах чинного законодавства – позивачці справді запропонували рівнозначну посаду, яка передбачала контрактну форму служби відповідно до Митного кодексу, і відмова від підписання контракту дала підстави для припинення служби. Аргументи позивачки про перевищення повноважень керівником, помилки в документах чи недотримання строків суд визнав безпідставними. У результаті Закарпатський окружний адміністративний суд відмовив у задоволенні позову повністю, залишивши в силі наказ про звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/294/22 від 08.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106286705>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/294/22 від 11.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108391481>)

Судова справа №260/325/24 (Верховний Суд, 27.02.2025)

Суть справи полягала у звільненні начальника відділу чергових Закарпатської митниці після завершення строку контракту. Позивач, ОСОБА_1, вважав, що наказ про припинення державної служби є незаконним, оскільки його не попередили заздалегідь, не запропонували іншу посаду та не застосували норми трудового законодавства, зокрема положення Кодексу законів про працю щодо вивільнення працівників. Він просив поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Митниця заперечила, пояснивши, що контракт позивача був строковим і його дія закінчилася, тому звільнення проведено відповідно до Закону «Про державну службу». Відповідач наголосив, що положення КЗпП не застосовуються до таких правовідносин,

оскільки процедура укладення, продовження та припинення контракту чітко визначена спеціальним законом, а контракт уже був продовжений один раз, що є гранично дозволим.

Суд першої інстанції визнав дії митниці правомірними. Суд зазначив, що звільнення не було ініціативою роботодавця, а відбулося через закінчення строку контракту, тому попереджати працівника чи пропонувати іншу посаду не потрібно. Крім того, контракт уже був продовжений один раз, і повторне продовження суперечило б закону. Відтак суд відмовив у задоволенні позову.

Апеляційний суд погодився з цими висновками. Колегія суддів зазначила, що припинення контракту через завершення його строку є законною підставою для звільнення, а положення трудового кодексу не поширюються на ці відносини. Аргументи позивача про відсутність попередження та ненадання іншої посади суд визнав необґрунтованими, оскільки такі вимоги не передбачені для контрактної форми державної служби. У результаті апеляційну скаргу залишено без задоволення, а рішення окружного суду – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/325/24 від 14.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119903144>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/325/24 від 06.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123137070>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/325/24 від 27.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125483377>)

Судова справа №260/3701/22 (Восьмий апеляційний адміністративний суд, 22.06.2023)

Суть справи полягала в тому, що головний державний інспектор відділу митного оформлення № 2 митного поста «Лужанка» оскаржив своє звільнення, вважаючи його незаконним. Він просив суд скасувати наказ про застосування дисциплінарного стягнення, поновити його на посаді та стягнути заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що рішення про звільнення було ухвалене з порушенням процедури: дисциплінарна комісія рекомендувала лише попередження про неповну службову відповідність, але в.о. начальника митниці відмовився від цієї рекомендації й одноосібно вирішив звільнити його, не закривши дисциплінарне провадження. Крім того, позивач наголошував, що висновки про нібито порушення ґрунтувалися на неперевірених матеріалах кримінального провадження, без вироку суду й без врахування його власних пояснень.

Митниця заперечувала, що звільнення було правомірним. За її позицією, інспектор грубо порушив службову дисципліну: не перевіряв документи, не ідентифікував транспортний засіб, вніс неправдиві дані в систему й фактично допустив ввезення на територію України товарів без митного контролю, чим завдав шкоди авторитету служби. Через масштаб і резонанс події, а також під час воєнного стану, вважали за необхідне застосувати саме звільнення.

Суд дійшов висновку, що підстав для скасування наказу немає. Він визнав, що в.о. начальника митниці мав право не погодитися з рекомендацією дисциплінарної комісії, оскільки її висновок має лише дорадчий характер. Дії позивача суд оцінив як неналежне виконання службових обов'язків, що призвело до істотних наслідків. У підсумку в позові відмовлено: наказ про звільнення залишено чинним, вимоги про поновлення на роботі та виплату середнього заробітку не задоволені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Повний текст рішення №260/3701/22 від 20.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109109879>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/3701/22 від 22.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111949532>)

Судова справа №260/3738/21 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 28.01.2022)

Суть справи полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Косонь» Закарпатської митниці. Позивача було звільнено наказом від 9 серпня 2021 року на підставі пункту про невиконання умов контракту державної служби. Як підставу для звільнення адміністрація митниці навела висновки внутрішньої комісії, яка встановила, що службовець не

вказав у анкеті добросовісності факт відкриття проти нього кримінального провадження. На думку керівництва, це свідчило про порушення принципу добросовісності та умов контракту.

Позивач заперечував законність звільнення, вказуючи, що на момент прийняття наказу його вина у будь-якому кримінальному правопорушенні не була доведена судом, а тому він не був зобов'язаний повідомляти про наявність самого провадження. Крім того, дисциплінарні стягнення, які згадувалися у рішенні комісії, уже були відбуті раніше і не могли бути повторною підставою для звільнення.

Митниця наполягала, що працівник порушив принцип добросовісності, оскільки не зазначив факт кримінального розслідування у своїй анкеті, що, відповідно до внутрішнього порядку, є невиконанням умов контракту. Тому наказ про припинення служби, на думку відповідача, був законним.

Суд дійшов висновку, що у матеріалах справи відсутні докази того, що позивач порушив умови контракту або був визнаний винним у кримінальному правопорушенні. Наявність відкритого провадження без вироку суду не свідчить про факт притягнення до відповідальності, а оцінювати добросовісність за такою ознакою митниця не мала повноважень. Отже, звільнення визнано незаконним, наказ скасовано, позивача поновлено на посаді державного інспектора митного поста «Косонь». Суд також стягнув із відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі близько 59 тисяч гривень.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3738/21 від 28.01.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103292990>)

Судова справа №260/3808/21 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 16.02.2022)

Суть спору полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Малий Березний» Закарпатської митниці. Позивачка вважала, що наказ про припинення її державної служби було видано незаконно, оскільки підстави для цього – дисциплінарні стягнення та наявність кримінального провадження – не могли бути використані як доказ невиконання умов контракту. Вона наголошувала, що всі дисциплінарні стягнення вже відбула, а її провину у кримінальному правопорушенні не встановлено вироком суду.

Митниця заперечувала, посилаючись на висновки комісії внутрішньої безпеки, яка встановила порушення службової дисципліни, наявність п'яти стягнень і факт кримінального провадження. На думку відповідача, ці обставини свідчили про недотримання принципу добросовісності, що дало підстави для розірвання контракту.

Суд дійшов висновку, що відповідач не мав правових підстав для звільнення позивачки. На момент ухвалення наказу її вина у кримінальному правопорушенні не була доведена, а оцінювати добросовісність лише за фактом відкриття провадження митниця не мала повноважень. Також у матеріалах не було вказано, які саме умови контракту вона порушила. Тому суд визнав наказ про звільнення протиправним, поновив позивачку на посаді та зобов'язав митницю виплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу – понад 83 тисячі гривень.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3808/21 від 16.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103571825>)

Судова справа №260/381/23 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 19.05.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 24.08.2023)

Суть справи полягала у тому, що колишній заступник начальника митного поста «Тиса» Закарпатської митниці оскаржив наказ про своє звільнення з державної служби, вимагав поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Він стверджував, що наказ про звільнення є незаконним, оскільки у ньому не конкретизовано, які саме службові обов'язки він порушив і з яких причин дисциплінарна комісія дійшла висновку, що його дії принизили авторитет державної служби. Позивач наполягав, що підставою для звільнення стала лише наявність кримінального провадження, яке ще не розглянуте судом, тому застосування дисциплінарного стягнення є передчасним і безпідставним.

Закарпатська митниця заперечувала проти позову, наголошуючи, що рішення про звільнення ухвалено законно – на підставі подання дисциплінарної комісії, яка встановила у діях позивача порушення присяги державного службовця, дії, що шкодять авторитету служби, та використання повноважень в особистих інтересах. Комісія спиралась на офіційну інформацію ДБР, де зафіксовано участь посадовця у створенні умов для незаконного прискорення митного оформлення автобусів приватного перевізника та отримання неправомірної вигоди. Відповідач вважав, що такі факти свідчать про тяжкий дисциплінарний проступок, несумісний із подальшою службою.

Суд, дослідивши матеріали, дійшов висновку, що дисциплінарне провадження проведено відповідно до вимог Закону «Про державну службу», а наказ про звільнення має належне правове обґрунтування. Дисциплінарна комісія діяла в межах своїх повноважень, мала офіційні документи від правоохоронних органів, а позивач не надав переконливих доказів порушення процедури або необґрунтованості висновків.

У результаті суд відмовив у задоволенні позову: наказ про звільнення залишено чинним, у поновленні на роботі та стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/381/23 від 19.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111196641>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/381/23 від 24.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113369706>)

Судова справа № 260/3943/21 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 09.11.2021)

Позивач – колишня старша державна інспекторка Закарпатської митниці – звернулася до суду з вимогою скасувати наказ про її звільнення, поновити на службі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Вона вважала, що рішення про припинення контракту з нею ухвалене незаконно, адже ґрунтувалося на припущенні про її причетність до кримінального правопорушення, що не було доведено вироком суду. На її думку, комісія митниці неправомірно зробила висновок про порушення принципу доброчесності, спираючись лише на доповідну записку внутрішньої безпеки, без належних доказів та без урахування презумпції невинуватості.

Відповідач – Закарпатська митниця – наполягав, що позивач порушила умови контракту, оскільки в анкеті доброчесності не зазначила факт існування кримінального провадження щодо себе. Це, на думку митниці, свідчило про недотримання принципу доброчесності й давало підстави для розірвання контракту.

Суд встановив, що кримінальне провадження проти позивачки дійсно існувало, але на момент звільнення не було чинного вироку, який набув би законної сили. В анкеті доброчесності позивач заперечила притягнення до відповідальності, і суд визнав, що формально вона не порушила вимог, адже питання анкети стосувалося саме фактів притягнення, а не лише розслідування. Митниця не мала повноважень самостійно визначати її винуватість чи недоброчесність.

У підсумку суд дійшов висновку, що звільнення відбулося без достатніх правових підстав, наказ митниці є протиправним, тому позивач підлягає поновленню на посаді із виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3943/21 від 09.11.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101105776>)

Судова справа № 260/3944/21 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 23.11.2021; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 17.02.2022)

Суть справи полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Дякове-автомобільний» Закарпатської митниці, який оскаржив наказ про припинення його державної служби. Позивач вважав, що його звільнили незаконно – начебто через невиконання умов контракту про проходження державної служби, хоча, на його переконання, жодних реальних порушень не було. Він наполягав, що звинувачення у «недоброчесності» базувалося лише на

факті існування кримінального провадження, у якому немає вироку суду. Тож звільнення, на його думку, є передчасним і бездоказовим.

Представники митниці наполягали на протилежному. Вони пояснили, що під час перевірки виявили – у анкеті доброчесності позивач не згадав про кримінальне провадження, у якому фігурує його ім'я. Це визнали порушенням принципу доброчесності та умов контракту, що й стало підставою для розірвання трудових відносин. На думку відповідача, контракт припинено законно, адже держслужбовець приховав важливу інформацію.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що у діях позивача не було складу порушення. У його анкеті запитання стосувалося лише фактів притягнення до відповідальності, а не наявності кримінальних проваджень. Оскільки вироку суду не існувало, позивач не міг вважатися винним чи притягнутим до відповідальності. Висновки комісії про «порушення доброчесності» суд визнав необґрунтованими, а рішення митниці – передчасним.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним, зобов'язав поновити позивача на посаді державного інспектора та стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3944/21 від 23.11.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101362557>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/3944/21 від 17.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103399894>)

Судова справа №260/3945/21 (Закарпатський ОАС, 30.11.2021; Восьмий ААС, 17.03.2022)

Головного державного інспектора митного поста «Дякове-автомобільний» звільнили наказом Закарпатської митниці від 9 серпня 2021 року через нібито невиконання умов контракту державної служби. Підставою стали результати перевірки комісії з контролю за дотриманням умов служби, яка встановила, що посадовець не зазначив у анкеті доброчесності факт відкриття проти нього кримінального провадження за ст. 368 КК України. Саме це комісія розцінила як порушення принципу доброчесності.

Позивач вважав звільнення незаконним, наголошуючи, що кримінальне провадження не завершилося обвинувальним вироком, тому він не мав підстав вказувати себе як «притягнутого до відповідальності». За його словами, комісія перевищила повноваження, фактично визнавши його винним без судового рішення. Він також звернув увагу, що наказ про звільнення був підписаний під час його тимчасової непрацездатності, що суперечить трудовому законодавству.

Закарпатська митниця заперечувала позов, пояснюючи, що посадовець порушив умови контракту і принцип доброчесності, адже приховав факт кримінального провадження, чим викликав сумніви в благонадійності. На думку митниці, звільнення проведено правомірно відповідно до Закону «Про державну службу» та внутрішніх порядків Держмитслужби.

Суд став на бік позивача. Було встановлено, що на момент звільнення відсутній обвинувальний вирок, який підтверджував би його вину, тому сам факт наявності кримінального провадження не може свідчити про порушення доброчесності. Комісія і керівництво митниці перевищили повноваження, зробивши висновки про провину без законного підтвердження. Крім того, позивача звільнили під час лікарняного, що також є порушенням трудових гарантій.

Суд визнав наказ про звільнення незаконним, зобов'язав поновити позивача на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/3945/21 від 30.11.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101836858>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/3945/21 від 17.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103752555>)

Судова справа №260/4231/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 14.03.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 16.05.2023)

Суть справи полягала у звільненні державного службовця – головного державного інспектора Закарпатської митниці, який працював на митному посту «Лужанка». Позивач вважав, що його звільнення за неналежне виконання умов контракту було безпідставним, оскільки наказ митниці не містив конкретних фактів чи доказів його провини. Він наполягав, що комісія, яка ініціювала звільнення, не встановила жодних конкретних порушень у його роботі, а підстави звільнення зводилися лише до формальних посилань на положення посадової інструкції без пояснення, у чому саме полягало «неналежне виконання». Позивач просив суд скасувати наказ про звільнення, поновити його на рівнозначній посаді, виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу та компенсувати моральну шкоду.

Відповідач – Закарпатська митниця – заперечував проти позову, стверджуючи, що під час перевірки було встановлено порушення умов контракту та принципу добросовісності. На цій підставі керівництво ухвалило рішення припинити дію контракту. Представники митниці наполягали, що звільнення є законним, оскільки позивач неналежно виконував свої посадові обов'язки.

Суд дійшов висновку, що звільнення було здійснене з порушенням законодавства. У наказі та доповідній записці, на які посилалася митниця, не було зазначено конкретних фактів чи доказів порушення контракту. Комісія не встановила жодних реальних випадків неналежного виконання обов'язків або порушень законодавства. Доказів причетності позивача до будь-яких протиправних дій також не існувало. Суд визнав, що дії відповідача порушили принцип правової визначеності, а отже, наказ про звільнення є протиправним.

Рішенням суду наказ Закарпатської митниці про звільнення було скасовано. Позивача поновлено на рівнозначній посаді головного державного інспектора митного поста «Астей» (правонаступника поста «Лужанка») з 7 жовтня 2022 року. Також суд постановив виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4231/22 від 14.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109813483>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4231/22 від 16.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111035239>)

Судова справа №260/4235/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 17.02.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 06.06.2023)

Суть спору полягала у звільненні заступника начальника відділу митного оформлення №1 митного поста «Павлово» Закарпатської митниці, який вважав своє звільнення незаконним. Позивач оскаржив накази митниці про припинення державної служби, поновлення контракту та просив поновити його на посаді з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що в наказах не було конкретизовано, які саме умови контракту він нібито порушив, а доводи про неналежне виконання службових обов'язків не підкріплені жодними доказами. Він наголошував, що його звільнення ґрунтувалося лише на загальних фразах із доповідних записок, без встановлення реальних фактів чи порушень.

Митниця наполягала, що звільнення є законним, оскільки позивач не забезпечив належного виконання службових завдань, не проявляв ініціативи, мав низькі показники результативності та не дотримувався принципу добросовісності. У відзиві на позов відповідач навів дані перевірок і доповідних записок, які, на його думку, підтверджували неналежне виконання умов контракту.

Суд дійшов висновку, що підстави для звільнення були недоведені: в наказах та доповідних не зазначено, які саме положення контракту порушено, а наведені формулювання є узагальненими і не містять конкретних фактів. Крім того, частину часу, який оцінювався як «неефективний», позивач фактично працював на іншому митному посту за наказом керівництва. Жодних доказів недобросовісності чи порушень законодавства не представлено.

Суд визнав накази Закарпатської митниці про звільнення протиправними, скасував їх, поновив позивача на посаді заступника начальника відділу митного оформлення №1 митного

поста «Павлово» з 10 жовтня 2022 року та зобов'язав митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4235/22 від 17.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109682363>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4235/22 від 06.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111596021>)

Судова справа №260/4271/23 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 16.08.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 22.11.2023)

У цій справі колишній державний інспектор оперативного відділу Закарпатської митниці звернувся до суду після того, як його звільнили за нібито невиконання умов контракту. Він стверджував, що наказ про звільнення був необґрунтованим, не містив конкретних причин, а підставою для нього стала службова доповідна, зміст якої йому не пояснили. Позивач наполягав, що працював належно, мав позитивну оцінку службової діяльності й став жертвою конфлікту з керівництвом.

Митниця заперечувала проти позову, заявивши, що контракт з державним службовцем було припинено законно, оскільки він не виконував завдання на належному рівні: не складав протоколів про порушення митних правил, не проводив аналітичну роботу і не ініціював запити до іноземних партнерів. На думку відповідача, це свідчило про системне невиконання умов контракту.

Суд з'ясував, що позивач дійсно мав позитивну щорічну оцінку за 2022 рік, не мав дисциплінарних стягнень і раніше виконував службові завдання належним чином. Оцінка його діяльності за попередні квартали була схвальною, а порівняння з іншими працівниками показало, що багато хто мав подібні результати, однак звільнили лише його. Суд дійшов висновку, що митниця не довела фактів системного невиконання контракту, а окремі недоліки в роботі не могли бути підставою для дострокового звільнення.

У результаті суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його, поновив позивача на посаді з 5 травня 2023 року та постановив стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4271/23 від 16.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113018518>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4271/23 від 22.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115113279>)

Судова справа № 260/4408/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 14.03.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 07.06.2023)

Суть справи полягала в оскарженні звільнення державного службовця – завідувача сектору митної статистики Закарпатської митниці. Позивача звільнили за нібито порушення присяги державного службовця. Сам він наполягав, що дисциплінарне провадження проведене з грубими порушеннями: його не ознайомили з матеріалами справи, не врахували клопотання про відкладення через хворобу, а висновки комісії не підтверджені жодними доказами. Позивач також зазначав, що дисциплінарна комісія у своєму поданні визнала його дії такими, за які можна було б застосувати лише догану, але керівництво обрало найсуворіше стягнення – звільнення.

Митниця заперечувала проти позову, пояснюючи, що службове розслідування встановило факти неналежного виконання ним обов'язків, відсутність належної організації роботи сектору та компрометуючі матеріали у відкритих джерелах, що свідчить про втрату доброчесності.

Суд з'ясував, що під час дисциплінарного провадження не було доведено ні факту сприяння у незаконному переміщенні товарів, ні будь-яких обставин, які могли б кваліфікуватися як порушення присяги. Всі висновки комісії ґрунтувалися на загальних формулюваннях і не підтверджувались документально. До того ж частину часу позивач виконував обов'язки в іншому підрозділі, що унеможливило оцінку його роботи у секторі митної статистики.

Суд дійшов висновку, що дисциплінарне провадження проведено з порушенням процедури, а саме звільнення було безпідставним і невідповідним тяжкості можливого проступку. У результаті суд визнав наказ про звільнення незаконним, поновив позивача на посаді з 15 жовтня 2022 року та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4408/22 від 14.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109781621>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4408/22 від 07.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111414789>)

Судова справа № 260/4439/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 27.04.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 16.08.2023)

Суть спору полягала в тому, що головного державного інспектора відділу митного оформлення №3 митного поста «Тиса» було звільнено наказом Закарпатської митниці нібито через неналежне виконання умов контракту про проходження державної служби. Позивач вважав це звільнення незаконним і просив суд скасувати наказ, поновити його на посаді та компенсувати середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що жодних доказів його неналежної роботи або порушення умов контракту митниця не надала. Він виконував свої обов'язки сумлінно, дисциплінарних стягнень не мав, а результати оцінювання його роботи були позитивними. Наказ про звільнення, за його словами, не містив конкретних фактів чи посилань на невиконання показників, а лише загальні формулювання.

Відповідач – Закарпатська митниця – заперечував проти позову, вказуючи, що позивач мав низькі показники роботи порівняно з іншими інспекторами: він оформив значно менше транспортних засобів і не виявив жодного митного правопорушення. На думку митниці, це свідчило про несумлінне виконання службових обов'язків і порушення принципу добросовісності.

Суд встановив, що підстави звільнення не були підтверджені належними доказами. Порівняння індивідуальних показників позивача із загальними показниками відділу визнано некоректним, тим більше що частину періоду він перебував у відпустці або був відсторонений від роботи. Жодного факту порушення законодавства, дисципліни чи недобросовісної поведінки не виявлено. Навпаки, службова характеристика підтвердила відсутність претензій до нього.

Суд дійшов висновку, що звільнення було безпідставним і здійснене з порушенням законодавства про державну службу. У результаті рішенням суду наказ про звільнення визнано протиправним і скасовано, позивача поновлено на рівнозначній посаді, а також присуджено виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4439/22 від 27.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110855859>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4439/22 від 16.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113043251>)

Судова справа № 260/4441/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 21.02.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 28.06.2023)

Головний державний інспектор Закарпатської митниці ОСОБА_1 оскаржив накази про припинення державної служби та своє звільнення. Він вважав, що підстави для цього були надумані, а звинувачення у неналежному виконанні контракту – бездоказові. Позивач наполягав, що накази не містять конкретних фактів чи обґрунтування, які саме обов'язки або умови контракту ним порушені. Просив скасувати накази, поновити його на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди.

ОСОБА_1 заявив, що сумлінно виконував свої посадові обов'язки, а звинувачення у невиконанні умов контракту ґрунтуються лише на загальних фразах та формальних посиланнях на посадову інструкцію без конкретних фактів. Він наголосив, що не було проведено реальної

перевірки результатів його роботи, а висновки комісії про "неналежне виконання" – безпідставні.

Закарпатська митниця стверджувала, що підставою звільнення стали результати внутрішнього контролю, які нібито засвідчили низьку ефективність роботи позивача. Зокрема, за два з половиною місяці він склав лише один протокол про порушення митних правил, не брав участі в оглядах транспортних засобів, не подавав аналітичних довідок чи пропозицій керівництву. Відтак, митниця вважала, що він не досяг показників ефективності, передбачених контрактом, і порушив принцип добросовісності державного службовця.

Суд дійшов висновку, що звільнення позивача було проведено з порушенням законодавства. В наказах про припинення державної служби відсутні конкретні факти чи докази невиконання контракту – лише загальні посилання на положення інструкції та внутрішні документи. Комісія, яка встановила "неналежне виконання", не навела жодних конкретних прикладів дій або бездіяльності позивача, які б дійсно свідчили про порушення. Суд підкреслив, що така невизначеність створює стан юридичної непевності для службовця.

У підсумку суд визнав накази про звільнення протиправними, скасував їх і поновив ОСОБА_1 на рівнозначній посаді в Закарпатській митниці. Також суд постановив стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4441/22 від 21.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109336043>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4441/22 від 28.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111852975>)

Судова справа № 260/4569/22 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 28.03.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 09.08.2023)

Суть спору полягала в тому, що головного державного інспектора митного поста «Тиса» Закарпатської митниці було звільнено наказом за нібито неналежне виконання умов контракту про проходження державної служби. Позивач вважав це рішення незаконним, оскільки в наказі не було конкретизовано, які саме умови контракту він порушив, і не наведено доказів його недобросовісної поведінки чи професійних порушень. Він просив суд скасувати наказ, поновити його на посаді та стягнути заробіток за час вимушеного прогулу.

Закарпатська митниця наполягала, що позивач не виконував показники ефективності, встановлені контрактом, не виявляв порушень митних правил і не проявив належної активності в роботі. Комісія з контролю у сфері державної служби дійшла висновку про несумлінне виконання ним обов'язків, що стало підставою для розірвання контракту.

Суд першої інстанції встановив, що в матеріалах справи немає конкретних фактів, які підтверджують порушення позивачем умов контракту. Документи, на які посилався відповідач, лише загально відтворюють пункти посадової інструкції та положення про відділ, без вказівки на конкретні порушення. Крім того, поняття «порушення принципу добросовісності» не було визначено в контракті, а дисциплінарне провадження щодо позивача на момент звільнення не було завершено. Суд визнав, що підстав для звільнення не існувало, тому наказ митниці є протиправним.

Восьмий апеляційний адміністративний суд погодився з висновками суду першої інстанції. Колегія суддів підтвердила, що рішення митниці було необґрунтованим і порушувало принцип правової визначеності, адже не містило чітких підстав для припинення контракту. Апеляційна скарга митниці залишена без задоволення, а рішення окружного суду – без змін. Позивача поновлено на посаді, а йому присуджено компенсацію за вимушений прогул.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4569/22 від 28.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112757375>)

Судова справа № 260/4597/22 (Закарпатський ОАС, 02.05.2023; Восьмий ААС, 18.10.2023; Верховний Суд, 25.06.2024)

Суть справи полягала в оскарженні наказів Державної митної служби України про звільнення першого заступника начальника Закарпатської митниці, який проходив державну службу на умовах контракту. Позивач стверджував, що його звільнили незаконно – без належного обґрунтування, у наказах не було конкретно зазначено, в чому саме полягає його «невідповідність займаній посаді» під час випробувального строку. Він наполягав, що рішення прийнято з порушенням вимог Конституції та Закону «Про державну службу», а оцінка його діяльності була формальною й необ'єктивною. Позивач просив скасувати обидва накази, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Державна митна служба та Закарпатська митниця у відзиві зазначали, що звільнення було правомірним і ґрунтувалося на встановленій невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування. На підтвердження цього вони посилалися на результати аналізу діяльності позивача, який, за їхніми даними, не забезпечив належне виконання покладених завдань, зокрема щодо контролю доброчесності та виконання доручень керівництва.

Суд установив, що позивач дійсно був призначений на посаду за контрактом із випробувальним строком шість місяців, а під час перевірки його діяльності Держмитслужба зафіксувала порушення визначених завдань і відсутність належної організації роботи. Суд визнав, що рішення про звільнення було прийняте в межах повноважень та з дотриманням встановленого порядку, а підстави для поновлення на службі відсутні.

У результаті Закарпатський окружний адміністративний суд відмовив у задоволенні позову, залишивши чинними накази про звільнення позивача з посади першого заступника начальника Закарпатської митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4597/22 від 02.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110917753>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4597/22 від 18.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114490389>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4597/22 від 25.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120065529>)

Судова справа № 260/4780/23 (Закарпатський ОАС, 13.10.2023; Восьмий ААС, 20.02.2024)

Суть справи полягала у звільненні начальника відділу митного оформлення № 5 митного поста «Тиса» Закарпатської митниці, який оскаржив наказ про припинення державної служби. Позивач вважав, що його звільнення було незаконним, оскільки формально підставою названо «скорочення посади», але фактично реорганізація не проводилася. Він наполягав, що митниця не виконала свого обов'язку запропонувати всі наявні вакантні посади, а ті, які пропонувалися, не відповідали рівню його кваліфікації та категорії «Б». Крім того, він зазначав, що після попередження про звільнення його фактично усунули від роботи, залишивши без обов'язків.

Закарпатська митниця у відповідь заявила, що структура митниці була змінена, і посаду позивача справді скорочено. Позивача неодноразово попереджали про можливе звільнення та пропонували різні рівнозначні або нижчі посади, від яких він відмовлявся. На думку відповідача, митниця виконала всі вимоги закону, тому звільнення було правомірним.

Суд, розглянувши матеріали справи, встановив, що при звільненні не було дотримано принципу одночасного попередження і пропонування всіх наявних вакансій, як того вимагає ч. 3 ст. 87 Закону «Про державну службу». Частину пропозицій позивачу надавали вибірково й із запізненням, тоді як на момент першого попередження існували рівнозначні вакантні посади категорії «Б», які йому не запропонували. Врахувавши ці порушення, суд дійшов висновку, що звільнення проведене з порушенням закону, і визнав наказ про звільнення незаконним. Позивача вирішено поновити на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4780/23 від 13.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114395086>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4780/23 від 20.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117416660>)

Судова справа № 260/4853/22 (Закарпатський ОАС, 16.01.2023; Восьмий ААС, 15.06.2023)

Суть справи полягала в оскарженні наказу Закарпатської митниці, яким головного державного інспектора відділу розбудови інфраструктури було звільнено за порушення Присяги державного службовця. Позивач наполягав, що не вчиняв дій, які б свідчили про порушення присяги чи недоброчесність, а наказ про звільнення є безпідставним, адже не наведено жодного фактичного доказу провини. Він зазначав, що його відсторонили й звільнили лише на підставі загальних формулювань без конкретизації обставин і просив поновити на роботі, стягнути середній заробіток і моральну шкоду.

Закарпатська митниця заперечувала проти позову, вказуючи, що за результатами контрольних заходів виявлено неналежне виконання службових обов'язків позивачем, що свідчить про порушення службової дисципліни та присяги. Вона наголошувала, що діяла в межах своїх повноважень, а рішення про звільнення ухвалено законно і обґрунтовано, тому підстав для задоволення позову немає.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що наказ про звільнення не містить конкретних фактів чи доказів порушення позивачем посадових обов'язків, а наведені підстави зводяться до загальних посилок на положення та інструкції без опису реальних порушень. Суд підкреслив, що позивач не відповідав за організацію роботи всього відділу, а доказів несумлінного виконання обов'язків або шкідливих наслідків дій чи бездіяльності не надано. Крім того, відсутні попередні дисциплінарні стягнення, що виключає застосування звільнення як виняткового заходу.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його, поновив позивача на посаді та постановив виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу. У частині стягнення моральної шкоди позов не задовольнили через відсутність належних доказів її розміру та підстав.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4853/22 від 16.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108458256>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4853/22 від 15.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111724551>)

Судова справа № 260/4905/22 (Закарпатський ОАС, 22.02.2023; Восьмий ААС, 23.05.2023)

Суть спору полягала у звільненні старшого державного інспектора митного поста «Тиса» Закарпатської митниці за нібито неналежне виконання умов контракту про проходження державної служби. Позивач наполягав, що звільнення було незаконним, адже дія контракту тривала до 2025 року, а наказ про припинення служби був винесений під час його перебування на лікарняному. Також він вважав протиправною відмову у наданні відпустки для догляду за дитиною, оскільки подав усі необхідні документи, включно з перекладом свідоцтва про народження та довідкою з місця роботи дружини. На його думку, відмова митниці була формальною та безпідставною.

Відповідач натомість заявив, що звільнення відбулося у суворій відповідності до закону. Комісією з контролю встановлено, що позивач не виконував належним чином службові обов'язки, не досягав показників ефективності та не виявляв ініціативності в боротьбі з контрабандою. Саме це, на думку митниці, стало підставою для припинення контракту. Також відмова у наданні відпустки, за позицією відповідача, була правомірною, бо подані документи містили розбіжності в прізвищі.

Суд дійшов висновку, що наказ про звільнення був виданий з дотриманням вимог закону, оскільки наявні підтвердження порушення умов контракту та принципу доброчесності.

Відповідач діяв у межах своїх повноважень, а відмова у відпустці мала законні підстави. Позовні вимоги позивача суд відхилив повністю.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/4905/22 від 22.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109447093>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/4905/22 від 23.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111035273>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Ухвала у справі №260/4905/22 від 23.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111035274>)

Судова справа № 260/51/22 (Закарпатський ОАС, 02.08.2022; Восьмий ААС, 08.12.2022)

У цій справі колишній працівник митниці оскаржував своє звільнення у зв'язку з реорганізацією. Позивач працював старшим інспектором-кінологом і був звільнений через приєднання Закарпатської митниці до центрального органу. Він стверджував, що процедура була порушена: попередження про звільнення йому вручили пізніше, ніж іншим працівникам, а також не запропонували всі можливі вакантні посади. Крім того, він відмовився підписувати контракт, вважаючи, що це звужує його права як державного службовця.

Відповідач – митниця – заперечував проти позову, пояснюючи, що позивачу завчасно надіслали попередження про звільнення та одночасно запропонували рівнозначну посаду в новій структурі, але саме на умовах контракту, як того вимагає закон. Позивач відмовився від переведення на запропоновану посаду через небажання укласти контракт, а інших варіантів без контракту не було.

Суд з'ясував, що роботодавець діяв у межах процедури, передбаченої законодавством: попередження було вручене вчасно, рівнозначну посаду запропоновано, а контракт був обов'язковою умовою для зайняття цієї посади. Суд дійшов висновку, що відмова позивача від підписання контракту стала законною підставою для звільнення. У задоволенні позову про поновлення на роботі та скасування наказу суд відмовив.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/51/22 від 02.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105728959>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/51/22 від 08.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107901881>)

Судова справа № 260/9387/23 (Закарпатський ОАС, 11.03.2024; Восьмий ААС, 09.07.2024)

Суть спору полягала у звільненні державної інспекторки митного поста «Тиса» після завершення строку дії контракту. Позивачка вважала, що наказ про звільнення виданий з порушеннями, оскільки датою звільнення визначено перший день її виходу з лікарняного, а не попередній робочий день. Вона також наголошувала, що є одинокою матір'ю з малолітньою дитиною, а тому мала право на обов'язкове працевлаштування після закінчення строкового договору. Жодної альтернативної посади їй не було запропоновано.

Представник митниці заперечував проти позову, пояснюючи, що звільнення відбулося на законних підставах – через закінчення контракту, а норми про захист одиноких матерів, на його думку, не поширюються на цей випадок, оскільки жінка отримує аліменти від батька дитини й тому не має відповідного статусу в контексті трудового законодавства.

Суд, дослідивши обставини, встановив, що позивачка фактично виховує дитину сама, а відповідач не виконав обов'язку щодо її працевлаштування. Такі дії були визнані порушенням трудових гарантій, зокрема статті 184 Кодексу законів про працю України.

У результаті суд задовольнив позов частково: скасував наказ про звільнення, поновив позивачку на посаді з 3 жовтня 2023 року та зобов'язав митницю виплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/9387/23 від 11.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118300015>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/9387/23 від 09.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120286638>)

Судова справа № 2а-11376/10/1370 (Верховний Суд, 25.06.2020)

У цій справі колишній працівник митниці вимагав компенсацію за затримку виконання судового рішення про його поновлення на роботі. Після незаконного звільнення він уже виграв попередню справу й отримав рішення про поновлення. Однак митниця виконала це рішення лише через майже пів року, хоча мала зробити це негайно.

Позивач пояснював, що через затримку не отримував заробітну плату з квітня по жовтень 2011 року, тож просив стягнути середній заробіток за цей період. Відповідач – Львівська митниця – заперечував, наполягаючи, що виконав рішення в повному обсязі та що провини у затримці не було.

Суд першої інстанції погодився з позивачем і частково задовольнив його вимоги: митниця мала виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Апеляція залишила це рішення без змін. Верховний Суд, розглянувши касаційну скаргу митниці, також не знайшов підстав для її задоволення. Суд підтвердив, що затримка у виконанні рішення була, а отже, працівник має право на компенсацію. Рішення попередніх інстанцій залишили в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а-11376/10/1370 від 25.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90029977>)

Судова справа № 2а-1987/12/2670 (Верховний Суд, 12.02.2020)

Суть спору полягала в оскарженні звільнення начальника служби внутрішньої безпеки Київської регіональної митниці. Позивач наполягав, що наказ про його звільнення був незаконним, тому вимагав поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 1 серпня 2008 року до моменту фактичного поновлення.

Відповідач, Київська міська митниця ДФС, не заперечував сам факт поновлення, але не погоджувався з розрахунком суми середнього заробітку. У касаційній скарзі митниця наполягала, що з цієї суми слід відняти отриману позивачем допомогу по безробіттю та інші виплати.

Суд першої інстанції спочатку відмовив у задоволенні вимог, але апеляція та подальші інстанції неодноразово розглядали справу. Зрештою суди підтвердили незаконність звільнення і право позивача на виплату компенсації. Апеляційний суд визначив суму до стягнення у 480 431,90 грн, врахувавши 1105 робочих днів вимушеного прогулу.

Верховний Суд України відмовив у задоволенні касаційної скарги митниці, вказавши, що закон не передбачає зменшення цієї суми на допомогу по безробіттю. Рішення апеляційного суду залишено без змін, касація митниці – без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а-1987/12/2670 від 12.02.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87526706>)

Судова справа № 2-а-2825/08/0770 (Закарпатський ОАС, 24.11.2009; Восьмий ААС, 15.05.2024)

Суть спору полягала у намаганні колишнього працівника митниці поновити пропущений строк для пред'явлення до виконання виконавчого листа, виданого за рішенням суду ще у 2009 році. Колись суд визнав незаконним його звільнення з посади інспектора та зобов'язав митницю виплатити зарплату за час вимушеного прогулу. Однак сам виконавчий лист щодо цієї виплати позивач отримав лише у 2024 році – після спливу строку, визначеного законом для його пред'явлення.

Позивач наполягав, що пропуск строку відбувся не з його вини, адже виконавчий документ не був виданий раніше, тому він просив суд поновити цей строк. Він також посилався на принцип обов'язкового виконання судових рішень і практику ЄСПЛ, стверджуючи, що держава зобов'язана забезпечити реальне виконання рішень, незалежно від обставин.

Відповідачі та третя особа не брали участі в засіданні, але були повідомлені належним чином.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні заяви, вказавши, що позивач не навів поважних причин, які б пояснили понад десятирічну бездіяльність. Пропуск строку був пов'язаний не з об'єктивними перешкодами, а з відсутністю реальних дій з боку стягувача. Крім того, сама справа була знищена за правилами архівного зберігання, а доказів про своєчасне звернення за виконавчим листом не було.

Апеляційний суд погодився з висновками суду першої інстанції. Він визнав, що аргументи позивача не є достатніми для поновлення строку, а покликання на практику Конституційного Суду України та ЄСПЛ не мають прямого стосунку до ситуації. Рішення про відмову в поновленні строку залишено без змін. Постанова набрала законної сили і не підлягає касаційному оскарженню, крім передбачених законом винятків.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2-а-2825/08/0770 від 15.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119343631>)

Судова справа № 2а-3526/10/1570 (Верховний Суд, 05.08.2020)

Позивачка, яка працювала в митних органах із 1999 року, оскаржила своє звільнення з посади провідного інспектора Центральної енергетичної митниці. Вона стверджувала, що після ліквідації цієї митниці мала бути переведена до новоствореної Енергетичної регіональної митниці, адже виявила бажання продовжити службу і написала відповідну заяву. Проте попри це, її звільнили у зв'язку з ліквідацією органу.

Митниця та ДФС наполягали, що звільнення відбулося на законних підставах через ліквідацію установи, а отже, не порушувало прав позивачки. Вони просили скасувати рішення попередніх інстанцій та відмовити в позові.

Суди першої та апеляційної інстанцій встановили, що фактично мала місце не повна ліквідація, а реорганізація, оскільки функції старої митниці були передані новій. Роботодавець не виконав обов'язку запропонувати працівниці інші посади, попри наявність такої можливості. Звільнення було визнано незаконним, наказ про звільнення скасовано, а з митниці стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу. У відшкодуванні моральної шкоди відмовлено.

Касаційна інстанція підтримала ці висновки: підтвердила, що звільнення без пропозиції переведення на іншу посаду було неправомірним. Доводи митниці про нібито пропущені строки звернення до суду не підтвердились. Касаційні скарги було відхилено, а рішення попередніх судів залишено без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а-3526/10/1570 від 05.08.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90804484>)

Судова справа № 2-а-3527/10/2270 (Хмельницький ОАС, 27.05.2010; Сьомий ААС, 09.05.2023)

У цій справі позивач – колишній начальник Хмельницької митниці – оскаржував наказ про своє звільнення, вимагаючи скасувати його, поновити на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Ще у 2010 році суд задовольнив його позов: наказ про звільнення скасували, а самого позивача поновили на посаді. Згодом це рішення підтвердили суди вищих інстанцій.

Після цього тривалий час тривав судовий контроль за виконанням рішення, адже митна служба зазнавала реорганізацій. Відповідач – Державна митна служба України – стверджував, що виконав рішення ще у 2013 році, видавши наказ про поновлення позивача на роботі, повідомивши його про це та виплативши йому належні кошти. Крім того, виконавче провадження було офіційно закрито у 2014 році.

Позивач не погоджувався з прийняттям судом звіту про виконання рішення та наполягав, що воно не було виконане в повному обсязі. Він просив апеляційний суд скасувати ухвалу про прийняття звіту і встановити новий строк для його подання.

Натомість представник митної служби наполягав, що всі дії, передбачені рішенням суду, були виконані належним чином, а вимоги позивача – безпідставні.

Апеляційний суд, проаналізувавши матеріали справи, погодився з висновками суду першої інстанції. Було встановлено, що наказ про поновлення видано, позивача повідомлено, кошти виплачено, а виконавче провадження завершено. Тому суд дійшов висновку, що рішення виконане, а нових підстав для додаткових вимог немає.

У результаті апеляційну скаргу позивача залишили без задоволення, а ухвалу суду першої інстанції – без змін. Постанова набрала законної сили й не підлягає оскарженню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2-а-3527/10/2270 від 09.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110802013>)

Судова справа № 300/1828/22 (Івано-Франківський ОАС, 21.06.2022; Восьмий ААС, 21.10.2022; додаткові рішення від 06.07.2022)

У цій справі позивач, який працював державним інспектором митного поста «Долина», оскаржив наказ Івано-Франківської митниці про своє звільнення під час випробувального терміну. Він наполягав, що рішення про звільнення було необґрунтованим, адже доповідна записка внутрішньої безпеки не містила конкретних фактів його невідповідності посаді, а вказані підстави були, на його думку, надуманими. Основним закидом до нього було те, що він не вказав у анкеті доброчесності інформацію про адміністративну справу 2018 року. Позивач пояснив, що провадження тоді було закрито за строками, тому він не вважав себе таким, що був притягнутий до відповідальності. Він також наголошував, що мав позитивні характеристики на роботі та не притягувався до дисциплінарної відповідальності, а отже, звільнення як найсуворіший захід було невиправданим.

Відповідач – митниця – пояснила, що позивача прийняли на посаду з випробувальним терміном, і він свідомо заповнив анкету, вказавши неправдиву інформацію. На думку митниці, це було порушення принципів доброчесності та умов контракту, що підтверджено контрольними заходами. Саме ця недостовірність і стала підставою для звільнення на підставі невідповідності займаній посаді під час випробування, передбаченої законодавством. Вони вважали, що діяли в межах своїх повноважень і наказ є законним.

Суд, проаналізувавши обставини, дійшов висновку, що підстави для звільнення були обґрунтованими. Позивач, хоча й не був притягнутий до відповідальності фактично, знав про судову постанову і мав повідомити про неї у анкеті, як це прямо вимагалось. Оскільки він цього не зробив, митниця мала законне право звільнити його під час випробувального терміну. У задоволенні позову було відмовлено: наказ про звільнення залишено в силі, а вимоги про поновлення на роботі та виплату заробітку не задоволені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/1828/22 від 21.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104852308>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Додаткове рішення від 06.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105104727>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Восьмого ААС від 21.10.2022 №А/857/10978/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106888416>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Восьмого ААС від 21.10.2022 №А/857/10977/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106888420>)

Судова справа № 300/5559/21 (Івано-Франківський ОАС, 14.03.2022; Восьмий ААС, 20.07.2022)

Позивач оскаржив до суду наказ митниці про оголошення конкурсу на зайняття посади головного державного інспектора організаційно-розпорядчого відділу та результати цього конкурсу. Вона вважала, що її безпідставно не допустили до участі, а встановлені вимоги до освіти є завищеними й обмежують право на рівний доступ до державної служби.

Митниця у відзиві пояснила, що рішення про недопуск було прийняте через невідповідність освіти позивачки кваліфікаційним вимогам, які встановлено відповідно до законодавства, тому наказ та конкурс були проведені правомірно.

Суд, розглянувши матеріали справи у спрощеному провадженні, дійшов висновку, що митниця діяла в межах своїх повноважень і мала право визначати спеціальні вимоги до кандидатів. Невідповідність освіти позивача цим вимогам була беззаперечною. Суд не побачив порушення права на доступ до служби і відмовив у задоволенні позову повністю.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/5559/21 від 14.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103656498>)

Судова справа № 300/5559/21 (Івано-Франківський ОАС, 14.03.2022; Восьмий ААС, 20.07.2022)

Позивач звернулася до суду з вимогою визнати протиправним та скасувати наказ Івано-Франківської митниці про оголошення конкурсу на посаду головного державного інспектора та результати цього конкурсу. Вона вважала, що її неправомірно не допустили до участі, а встановлені кваліфікаційні вимоги були завищеними та необґрунтованими.

Митниця у своєму відзиві зазначила, що позивач не відповідала встановленим вимогам щодо освіти, передбаченим умовами конкурсу. Через це вона не була допущена до участі, а дії митниці були законними.

Суд встановив, що вимоги до кандидатів визначалися відповідно до законодавства і були правомірними, а освіта позивачки дійсно не відповідала цим вимогам. Аргументи про її попередній досвід роботи на цій посаді не мали значення для прийняття рішення.

У результаті суд дійшов висновку, що дії відповідача були законними, і відмовив у задоволенні позову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/5559/21 від 14.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103656498>)

Судова справа № 300/8206/21 (Івано-Франківський окружний адміністративний суд, 25.07.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 02.11.2022)

Суть спору полягала у звільненні головного державного інспектора Івано-Франківської митниці під час випробувального терміну через нібито невідповідність займаній посаді. Позивач вважав наказ про звільнення незаконним і вимагав його скасування, поновлення на роботі та виплати заробітку за час вимушеного прогулу. Він наполягав, що підставою для звільнення стала необґрунтована доповідна записка, а його участь у кримінальному провадженні мала статус свідка, а не підозрюваного. Також наголошував, що оцінку своєї роботи за 2021 рік отримав «відмінно».

Відповідач – Івано-Франківська митниця – заперечував проти позову, посилаючись на результати внутрішніх перевірок і матеріали з відкритих джерел, зокрема відео, де позивач фігурував у компанії інших митників під час неетичних дій на робочому місці. Комісія з контролю встановила порушення принципу доброчесності та неправдиві відомості в анкеті доброчесності. На цій підставі позивача звільнили, визнавши його таким, що не відповідає займаній посаді.

Суд, проаналізувавши матеріали справи, дійшов висновку, що звільнення було обґрунтованим: випробувальний термін дає суб'єкту призначення право оцінити відповідність працівника посаді, а виявлені факти свідчили про порушення принципів державної служби. У задоволенні позову суд відмовив.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/8206/21 від 25.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105684779>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №300/8206/21 від 02.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107210309>)

Судова справа № 300/8623/21 (Івано-Франківський ОАС, 09.08.2022; Восьмий ААС, 18.10.2022)

Суть цієї справи полягає у звільненні державного інспектора митниці з випробувального терміну через нібито невідповідність посаді та порушення умов контракту. Позивач, який

тривалий час працював у митних органах, був переведений на посаду до Івано-Франківської митниці з випробувальним терміном у шість місяців. Він стверджував, що виконував службові завдання на високому рівні, про що свідчать офіційні оцінки керівництва. Позивач наполягав: наказ про звільнення не містить чіткої аргументації, не є пропорційним і був прийнятий з порушенням вимог закону, тому просив його скасувати, поновити на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Митниця заперечила проти позову. За її версією, працівник надав неправдиві відомості в анкеті доброчесності, приховав факт своєї фігурування у кримінальному провадженні та був зафіксований у відеоматеріалах, що компрометують митницю. Відповідач вважав це порушенням принципу доброчесності та умов контракту, що й стало підставою для звільнення під час випробувального терміну.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що позивач справді отримував позитивні оцінки службової діяльності, однак комісія з внутрішньої безпеки зафіксувала факти, які могли підірвати довіру до нього як державного службовця. Водночас наказ про звільнення був виданий у межах випробувального терміну та спирався на положення Закону України «Про державну службу» щодо невідповідності займаній посаді.

У результаті суд дійшов висновку, що відповідач діяв у межах повноважень і звільнення позивача було правомірним. У задоволенні позову відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №300/8623/21 від 09.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105820047>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №300/8623/21 від 18.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106838618>)

Судова справа № 320/1562/24 (Київський окружний адміністративний суд, 27.05.2024)

Позивач – колишній заступник директора департаменту Юридичного департаменту Державної митної служби – оскаржив три накази: про порушення дисциплінарного провадження, про дисциплінарне стягнення та про звільнення з посади. Він наполягав, що звільнення відбулося з порушенням трудового законодавства та Закону «Про державну службу», оскільки наказ був виданий після завершення строку його заяви про звільнення за власним бажанням, а підставою для дисциплінарного провадження були лише відомості з кримінального провадження, які не є доказом дисциплінарного проступку. Також позивач зазначав, що у висновках службового розслідування не наведено конкретних наслідків його дій для авторитету служби, а при ухваленні рішення не враховано позитивну оцінку його роботи та відсутність дисциплінарних стягнень.

Відповідач – Державна митна служба – обґрунтовував правомірність звільнення тим, що дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення є самостійною підставою і не залежить від вироку суду у кримінальній справі. На їхню думку, дії позивача підірвали авторитет служби та свідчать про порушення Присяги державного службовця. Також відповідач пояснив затримку з виданням наказу тим, що на день, коли мав би відбутися звільнення, позивач перебував на лікарняному.

Суд, розглянувши матеріали справи в письмовому провадженні, дійшов висновку, що дисциплінарне провадження було проведене з дотриманням вимог законодавства, підстави для звільнення наявні, а накази відповідача є правомірними. У задоволенні позову про скасування наказів, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу – відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/1562/24 від 27.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119299842>)

Судова справа № 320/17902/23 (Київський окружний адміністративний суд, 10.10.2023; Шостий апеляційний адміністративний суд, 15.01.2024)

У цій справі позивач, колишній головний державний інспектор оперативного відділу Координаційно-моніторингової митниці, оскаржував наказ про своє звільнення. Він наполягав,

що наказ не містить жодної конкретики: у ньому не пояснено, які саме показники він не виконав, не проведено реальної оцінки його роботи, не враховано обставини воєнного стану, а сам підхід митниці був формальним і суб'єктивним.

Митниця заперечувала позов і наполягала, що звільнення відбулося правомірно: нібито позивач не досяг ключових показників ефективності та результативності, визначених контрактом, а його роботу визнали незадовільною.

Суд встановив, що відповідач не надав жодних доказів реальної оцінки виконання завдань, не показав, у чому саме полягало неналежне виконання контракту, і не врахував об'єктивні умови, які впливали на показники під час воєнного стану. Наказ про звільнення був загальним, без конкретних підстав та доказів.

У результаті суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити йому понад 110 тисяч гривень середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/17902/23 від 10.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114092238>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №320/17902/23 від 15.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116299066>)

Судова справа №320/2480/23 (КОАС, 06.09.2023; Шостий ААС, 06.12.2023)

Суть спору полягала в тому, що позивачка, яка працювала головним державним інспектором у Координаційно-моніторинговій митниці, оскаржувала негативну оцінку своєї службової діяльності за 2022 рік, а також наказ про її звільнення, виданий на підставі цієї оцінки. Вона наполягала, що оцінювання проведено з порушенням закону, адже безпосередній керівник працював з нею лише близько двох тижнів і не міг об'єктивно оцінити роботу. Крім того, значна частина часу припала на дистанційний режим через воєнний стан, що ускладнювало належне оцінювання.

Позивачка вважала, що виставлена їй негативна оцінка не має під собою реальних підстав, оскільки всі завдання вона виконувала вчасно і без порушень трудової дисципліни. Вона просила скасувати висновок про оцінювання та наказ про звільнення, поновити її на посаді і виплатити заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував проти позову, наполягаючи, що оцінювання було проведено належним чином, у межах повноважень і відповідно до вимог законодавства. Митниця вважала, що негативна оцінка була обґрунтованою, а отже й наказ про звільнення є законним.

Суд дослідив обставини проведення оцінювання, порядок ознайомлення позивачки з його результатами, нормативну базу та дійшов висновку, що підстав для задоволення позову немає. Суд визнав, що митниця діяла в межах наданих повноважень та у встановлений спосіб, а тому відмовив у задоволенні позовних вимог.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/2480/23 від 06.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113271160>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №320/2480/23 від 06.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115628755>)

Судова справа № 320/38766/23 (Київський окружний адміністративний суд, 29.04.2025)

У цій справі колишня начальниця Житомирської митниці звернулася до суду, вимагаючи скасування наказу про своє звільнення, поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Вона вважає звільнення безпідставним, оскільки рішення про притягнення її до дисциплінарної відповідальності ґрунтувалося лише на факті проведення обшуку та підозрі у кримінальному провадженні, без вироку суду. На її переконання, підозра без доведення вини не є доказом порушення присяги державного службовця чи дій, що шкодять авторитету служби.

Державна митна служба заперечувала, посилаючись на висновок дисциплінарної комісії та матеріали внутрішньої безпеки. За версією відповідача, позивачка разом із підлеглим

організувала схему вимагання та отримання неправомірної вигоди від підприємців, використовуючи посередника. Ці дії були задокументовані правоохоронцями під час оперативних заходів, що викликало широкий суспільний резонанс та завдало шкоди репутації митної служби. Житомирська митниця, як співвідповідач, зазначила, що жодних незаконних дій щодо позивачки з її боку не вчинялося.

Суд розглянув справу в порядку спрощеного провадження, попри заперечення відповідача, який наполягав на загальному порядку. Після аналізу норм процесуального права та позицій сторін суд дійшов висновку, що підстав для переведення справи до загального провадження немає. Надалі суд дослідив матеріали дисциплінарного провадження, в яких фіксувалися епізоди вимагання та передачі неправомірної вигоди за безперешкодне митне оформлення товарів.

У підсумку суд відмовив у задоволенні клопотань відповідача про зміну порядку розгляду та залишив справу у спрощеному провадженні. Розгляд позову по суті здійснювався на підставі письмових матеріалів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/38766/23 від 29.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126954446>)

Судова справа № 320/43797/24 (Київський окружний адміністративний суд, 27.03.2025)

Суть спору полягала у звільненні заступника начальника Вінницької митниці, який оскаржив наказ Державної митної служби України про застосування до нього дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. Позивач вважав наказ незаконним, оскільки, на його думку, він не містив конкретизації вчинених ним проступків, а також через порушення процедури – зокрема, йому не дали можливості ознайомитися з матеріалами дисциплінарної справи та надати пояснення.

Відповідачі заперечували проти позову, наголошуючи, що дисциплінарне провадження проведене належним чином і в межах закону. Вони вказували, що підставою звільнення стали матеріали кримінального провадження, які свідчать про причетність позивача до отримання неправомірної вигоди, а дисциплінарне стягнення відповідає тяжкості вчинених дій. Вінницька митниця додатково зазначила, що чинне законодавство не зобов'язує зберігати за посадовцем заробіток у випадку відсторонення від посади у межах кримінального процесу.

Позивач наполягав, що звільнення було передчасним, оскільки кримінальне провадження не завершене, а дисциплінарна комісія фактично надала правову оцінку діям, які ще не були розглянуті судом у кримінальному порядку. Також він вказував на відсутність належного ознайомлення з матеріалами дисциплінарного провадження.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що підставою дисциплінарного стягнення стали відомості з кримінального провадження, у якому позивачу було повідомлено про підозру в наданні неправомірної вигоди керівництву Держмитслужби. Суд визнав, що дисциплінарне провадження та наказ про звільнення були прийняті відповідно до законодавства про державну службу та митну справу. Позовні вимоги суд відхилив, залишивши наказ про звільнення в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/43797/24 від 27.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126445199>)

Судова справа № 320/7890/23 (Київський окружний адміністративний суд, 11.03.2024)

Суть спору полягала в оскарженні наказу про звільнення начальника управління адміністративно-господарської діяльності Київської митниці. Позивач вимагав скасувати наказ, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Він наполягав, що звільнення було незаконним, адже наказ не містив належного обґрунтування, не підтверджував тривалу непрацездатність понад 150 днів і не враховував відсутність повідомлення про отримання трудової книжки. Позивач також наголошував на бездоганній репутації та відсутності порушень з його боку.

Відповідач, Київська митниця, заперечував позов, посилаючись на норми законодавства про державну службу. Митниця довела, що мала в розпорядженні електронні лікарняні

позивача, які підтверджували його непрацездатність упродовж 179 днів протягом року, що є достатньою підставою для звільнення. Також було зазначено, що трудову книжку позивач отримав раніше, а тому додаткове повідомлення не вимагалось. Митниця підкреслювала, що тривала відсутність керівника управління негативно вплинула на організацію роботи, що підтверджувалося інвентаризаційними перевірками, які виявили значні нестачі.

Суд, розглянувши матеріали справи в письмовому провадженні, дійшов висновку, що звільнення було здійснене відповідно до закону. Обставини тривалої непрацездатності позивача підтверджені документально, а його доводи про порушення процедури не знайшли підтвердження. Суд вказав, що роботодавець має дискреційні повноваження щодо звільнення за таких підстав, а наказ не зобов'язаний містити додаткові обґрунтування.

У результаті суд відмовив у задоволенні позову повністю. Рішення може бути оскаржене до апеляційної інстанції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №320/7890/23 від 11.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117560882>)

Судова справа № 360/221/23 (Луганський окружний адміністративний суд, 06.07.2023; Перший апеляційний адміністративний суд, 11.01.2024)

У цій справі позивач, який працював завідувачем сектору провадження у справах про порушення митних правил Луганської митниці, оскаржив наказ про припинення державної служби. Він стверджував, що звільнення відбулося з порушенням закону, оскільки під час скорочення йому не запропонували всі вакантні посади, на які він мав право, що є обов'язком роботодавця. Також він просив поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Луганська митниця заперечувала проти позову. Вона пояснила, що скорочення відбулося через зміну структури та зменшення граничної чисельності персоналу в умовах воєнного стану. Посаду, яку займав позивач, ліквідували. Йому запропонували рівнозначну посаду завідувача сектору контролю за переміщенням товарів, але він не відреагував, не з'явився на роботу після припинення простою й не виявив бажання бути переведеним. Тому, на думку митниці, звільнення проведено законно.

Суд, розглянувши матеріали, встановив, що роботодавець виконав вимоги законодавства: попередив позивача в установлені строки та запропонував рівнозначну посаду. Позивач не скористався цією можливістю. Відтак суд визнав звільнення правомірним і відмовив у задоволенні позову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/221/23 від 06.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112151535>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №360/221/23 від 11.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116238592>)

Судова справа №360/542/23 (Луганський окружний адміністративний суд, 25.08.2023; Перший апеляційний адміністративний суд, 20.12.2023)

У справі, яку розглядав Луганський окружний адміністративний суд, позивач – державний службовець Луганської митниці – через свого адвоката вимагав стягнути середній заробіток за період із липня 2022 року по 10 лютого 2023 року. Він стверджував, що після запровадження простою у зв'язку з початком війни за ним мав зберігатися середній заробіток, але Луганська митниця припинила його виплачувати без жодних правових підстав. Крім того, при звільненні з ним не провели остаточного розрахунку.

Митниця заперечувала проти позову, пояснюючи, що позивач фактично перестав виходити на зв'язок із керівництвом із липня 2022 року, не повідомляв про своє місцезнаходження і не з'явився на роботу навіть після офіційного припинення простою 22 серпня 2022 року. За таких обставин у таблиці робочого часу за ним проставлялися відмітки «НЗ» (неявка з нез'ясованих причин) та «І», тому підстав для нарахування йому зарплати не було. Роботодавець

наголошував, що не мав обов'язку видавати окремий наказ про припинення виплат, адже виплата зарплати без відпрацьованого часу не передбачена законодавством.

Суд зважив на те, що позивач був ознайомлений з наказом про припинення простою та мав обов'язок вийти на роботу або хоча б підтримувати контакт із роботодавцем. Оскільки він цього не зробив і не надав жодних пояснень причин відсутності, суд визнав правомірним ненарахування йому заробітної плати за цей період. У задоволенні позову про стягнення середнього заробітку суд відмовив.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/542/23 від 25.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113040545>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №360/542/23 від 20.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115798521>)

Судова справа № 360/5672/21 (Луганський окружний адміністративний суд, 03.02.2022)

Суть спору полягала в тому, що посадова особа митниці оскаржила наказ про своє звільнення, виданий у зв'язку з реорганізацією Східної митниці Державної митної служби України. Позивач працював заступником начальника митного поста «Лисичанськ» та вважав своє звільнення незаконним, оскільки, на його думку, не були дотримані вимоги Закону про державну службу щодо пропонування рівнозначної посади. Він також зазначав, що існували вакантні посади, які йому не були запропоновані, а підставою для пропозиції нижчої посади стала підозра у кримінальному правопорушенні, що ще не була розглянута судом.

Відповідач наполягав, що діяв у межах закону: позивача завчасно попередили про вивільнення, запропонували нижчу посаду, яку він письмово відхилив, після чого сам подав заяву про звільнення. Наказ про припинення державної служби був виданий на підставі пункту 1 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу», що передбачає звільнення у зв'язку з реорганізацією. Крім того, відповідач пояснив, що посаду позивача не скоротили, але призначили на неї іншу особу з вищою кваліфікацією та стажем.

Суд дійшов висновку, що відповідач виконав вимоги закону – своєчасно попередив позивача, запропонував іншу посаду, а звільнення відбулося також з урахуванням заяви самого позивача. Підстав для скасування наказу про звільнення та поновлення на посаді суд не встановив. Позов було відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №360/5672/21 від 03.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103254013>)

Судова справа № 380/10480/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 22.12.2021; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 16.03.2022; Верховний Суд, 23.06.2022)

Суть спору полягала в тому, що колишній інспектор митниці оскаржив своє звільнення, яке відбулося ще у 2011 році за порушення Присяги державного службовця. Після виправдувального вироку у кримінальній справі він вимагав поновлення на посаді, визнання наказів про звільнення недійсними, виправлення записів у трудовій книжці та зарахування часу вимушеного прогулу до трудового стажу.

Позивач наполягав, що мав право подати позов після виправдувального вироку, бо, на його думку, саме з цього моменту почався строк звернення до суду. Він вважав, що роботодавець був зобов'язаний поновити його на посаді у зв'язку з реабілітацією.

Відповідач – Державна митна служба – заявила про пропуск строку звернення до суду. На їхню думку, позивач знав про своє звільнення ще у 2011 році, а тому мав подати позов не пізніше ніж через місяць з того часу, незалежно від кримінального провадження.

Суд першої та апеляційної інстанцій дійшли висновку, що виправдувальний вирок не скасовує факту звільнення за порушення Присяги, яке є самостійною підставою. Оскільки позов було подано через десять років після звільнення і позивач не навів поважних причин для пропуску строку, його позов залишили без розгляду.

Верховний Суд підтримав ці рішення, зазначивши, що строки звернення до суду не можуть обчислюватися з моменту винесення вироку у таких справах. Касаційну скаргу відхилили, а рішення попередніх інстанцій залишили без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Восьмого апеляційного адмінсуду у справі №380/10480/21 від 16.03.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103739992>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду у справі №380/10480/21 від 23.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104904081>)

Судова справа № 380/12807/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 13.11.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 19.03.2025)

Суть справи полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Угринів» Львівської митниці після службового розслідування, проведеного на підставі подання Офісу Генерального прокурора України. Позивач – ОСОБА_1 – вимагав визнати накази про дисциплінарне стягнення та звільнення протиправними, поновити його на посаді й компенсувати заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач наголошував, що службове розслідування було формальним, без належних доказів вчинення дисциплінарного проступку, а сам факт підозри у кримінальному провадженні не є достатньою підставою для звільнення. Також він зазначав, що висновок розслідування не містить доказів порушення ним посадових обов'язків і причинно-наслідкового зв'язку між його діями та наслідками.

Відповідач – Львівська митниця – наполягав, що звільнення було обґрунтованим. Вони посилалися на службове розслідування, яке проводилося у зв'язку з досудовим розслідуванням у кримінальному провадженні за підозрою у корупції. Відповідач вважав, що дії позивача підривають авторитет митної служби, є порушенням Присяги державного службовця та етичних стандартів, а тому звільнення є пропорційним і законним.

Суд першої інстанції задовольнив позов повністю. Він визнав, що дисциплінарне розслідування не встановило реальних фактів порушення, а посилання на інформацію з кримінального провадження не може бути єдиною підставою для стягнення. Було скасовано накази про дисциплінарне стягнення та звільнення, позивача поновлено на посаді, а також присуджено виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Апеляційна інстанція дійшла іншого висновку. Вона визнала аргументи відповідача більш обґрунтованими, наголосивши, що порушення Присяги може полягати не лише у встановлених кримінальних діяннях, а й у несумлінному виконанні службових обов'язків, яке підриває довіру до державної служби. Суд апеляційної інстанції відзначив, що службове розслідування було проведено відповідно до процедури, а його результати містили достатні відомості для дисциплінарного провадження. Відтак рішення суду першої інстанції було скасовано, а в задоволенні позову відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Восьмого апеляційного адмінсуду у справі №380/12807/24 від 19.03.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126003548>)

Судова справа № 380/14513/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 21.11.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 26.02.2025)

Суть спору полягала в тому, що колишня державна інспекторка митного поста Яворів звернулася до суду з вимогою скасувати накази Львівської митниці про дисциплінарне стягнення та звільнення, поновити її на посаді й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Вона вважала, що накази видані без належних доказів, а службове розслідування було формальним і ґрунтувалося лише на повідомленні про підозру у кримінальному провадженні, вироку за яким на момент звільнення не існувало. Позивач наполягала, що підозра у кримінальному правопорушенні не є доведенням вини, а отже не може бути підставою для звільнення з державної служби. Також вона вказувала на порушення процедури дисциплінарного провадження – її не повідомили належним чином про засідання комісії.

Львівська митниця заперечувала проти позову, пояснюючи, що позивачка вчинила дії, які несумісні з посадою державного службовця, порушила антикорупційне законодавство, правила етичної поведінки та присягу державного службовця. В основі рішення про звільнення – результати службового розслідування, під час якого з'ясували, що проти неї ведеться кримінальне провадження за фактом систематичного отримання неправомірної вигоди від громадянина за безперешкодне проходження митного контролю. На думку відповідача, сам факт таких обставин та їх оприлюднення підриває авторитет митної служби та виключає можливість подальшого перебування позивачки на посаді.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що підставою для дисциплінарного провадження стали відомості з кримінальної справи про три епізоди отримання хабарів під час виконання службових обов'язків. Хоча обвинувальний вирок не був ухвалений, службове розслідування підтвердило наявність обставин, які суттєво компрометують державного службовця та свідчать про порушення присяги й етичних стандартів. Суд визнав накази митниці законними та відмовив у задоволенні позову про поновлення на посаді й виплату компенсації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/14513/23 від 21.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123206555>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/14513/23 від 26.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125756605>)

Судова справа № 380/1538/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 27.06.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 19.09.2023)

Суть цієї справи полягає у звільненні державної інспекторки митного поста за дисциплінарним провадженням у зв'язку з підозрою в участі в організованій схемі незаконного переправлення чоловіків через державний кордон під час воєнного стану.

Позивачка вважала, що накази про дисциплінарне стягнення і звільнення є безпідставними, адже на момент ухвалення цих рішень обвинувальний вирок у кримінальному провадженні відсутній. Вона посилалася на принцип презумпції невинуватості, передбачений Конституцією України та Конвенцією про захист прав людини, наголошуючи, що дисциплінарне провадження ґрунтується лише на матеріалах слідства, а не на встановлених судом фактах.

Натомість представник митниці пояснив, що дисциплінарна відповідальність не потребує наявності вироку суду, а може базуватися на встановлених фактах та оцінці поведінки з точки зору службової етики. Він підкреслив, що в діях позивачки вбачаються грубі порушення присяги державного службовця, а сам інцидент набув значного суспільного розголосу.

Суд встановив, що накази про дисциплінарне стягнення та звільнення ухвалено на підставі результатів службового розслідування та подання прокуратури, у яких викладено підозру щодо організації схеми переправлення ухлянтів через пункт пропуску «Угринів». Попри те, що кримінальний вирок відсутній, дисциплінарна комісія дійшла висновку про несумісність поведінки позивачки з вимогами державної служби.

З огляду на наведені обставини, суд визнав дії митниці законними та обґрунтованими. У задоволенні позову про скасування наказів і поновлення на посаді позивачці відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/1538/23 від 27.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112090579>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/1538/23 від 19.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113571111>)

Судова справа № 380/15495/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 26.04.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 05.12.2023)

У цій справі колишній головний державний інспектор відділу митного оформлення №5 митного поста «Рава-Руська» Львівської митниці оскаржував свій наказ про звільнення. Він наполягав, що працював у митних органах понад десять років, не мав дисциплінарних стягнень і сумлінно виконував посадові обов'язки. Позивач вважав, що наказ про звільнення видано без належного обґрунтування, без зазначення конкретних порушень умов контракту та без

реальних доказів невиконання ним показників ефективності роботи. Він підкреслював, що всі митні операції, за які йому інкримінують порушення, були виконані іншими інспекторами відповідно до чинного на той момент законодавства, а об'єктивно контролювати дії кожного працівника у ситуації масового оформлення транспортних засобів було неможливо.

Львівська митниця у відзиві стверджувала, що під час тимчасового виконання обов'язків начальника відділу митного оформлення №2 митного поста «Городок» позивач не забезпечив належного контролю за діями підлеглих. Це призвело до оформлення автомобілів із застосуванням пільг після дати, коли вони вже були скасовані, що, на думку відповідача, суперечило вимогам Митного кодексу. Комісія митниці зробила висновок про недосягнення ним ключових показників контракту, що й стало підставою для звільнення.

Суд встановив, що дійсно оформлення транспортних засобів відбулося в період, коли діяли нові правила, однак безпосередньо цим займалися інші інспектори. Щодо них були проведені дисциплінарні провадження та застосовані стягнення, а стосовно самого позивача дисциплінарне провадження не відкривалося. Крім того, наказ про звільнення не містив чітких конкретних фактів його особистих порушень. Суд дійшов висновку, що підстави для звільнення є формальними й не підтверджені належними доказами.

У результаті суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, зобов'язав поновити позивача на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15495/22 від 26.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110733894>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/15495/22 від 05.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115453361>)

Судова справа № 380/15498/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 10.05.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 05.12.2023)

Суть спору полягала в тому, що колишній начальник відділу складського обліку, зберігання, оцінки вилученого майна та розпорядження ним Львівської митниці оскаржив свій наказ про звільнення. Його було звільнено у зв'язку зі скороченням посади державної служби через зміну структури та штатного розпису митниці. Позивач вважав, що роботодавець не дотримався вимог законодавства – не запропонував жодної альтернативної посади, хоча був зобов'язаний це зробити. Він наполягав, що звільнення є незаконним, а наказ підлягає скасуванню, адже порушує його право на працю. Також він просив поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач – Львівська митниця – заперечував проти позову. Вона посилялася на те, що звільнення відбулося відповідно до пункту 1 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу», оскільки посаду було скорочено в межах структурних змін, і позивача належним чином попередили про це. Митниця вказувала, що скорочення посади є самостійною законною підставою для припинення державної служби.

Суд встановив, що позивач дійсно був звільнений через скорочення посади внаслідок зміни структури митниці. Йому надіслали попередження електронною поштою, але доказів того, що йому пропонували інші вакантні посади, не було. Також встановлено, що дисциплінарне провадження, яке велося щодо позивача, було закрито без притягнення до відповідальності, тому воно не мало стосунку до звільнення.

Проаналізувавши обставини та норми законодавства, суд дійшов висновку, що звільнення відбулося з порушенням вимог закону щодо обов'язку запропонувати іншу рівнозначну чи нижчу посаду. Через це суд визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його, зобов'язав митницю поновити позивача на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15498/22 від 10.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110947244>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/15498/22 від 05.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115554798>)

Судова справа № 380/15500/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 14.12.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 27.04.2023)

Суть спору полягала у звільненні заступника начальника відділу митного оформлення № 6 митного поста «Яворів» Львівської митниці на підставі нібито неналежного виконання умов контракту. Позивач, якого звільнили наказом від 12 жовтня 2022 року, наполягав, що наказ є необґрунтованим і не містить чітких формулювань чи конкретних фактів. Він підкреслював, що не отримував можливості надати пояснення, а оцінка показників була формальною та суб'єктивною. Також він звертав увагу, що індикативні показники взагалі не були належно доведені до окремих посадових осіб.

Відповідач – Львівська митниця – заперечував і наполягав, що звільнення було законним, адже позивач не досяг чотирьох ключових показників, передбачених контрактом. На цій підставі, на думку митниці, контракт можна було припинити за ініціативою органу.

Суд першої інстанції визнав наказ про звільнення протиправним, зазначивши, що формальні та нечіткі формулювання не забезпечують правової визначеності. Він поновив позивача на посаді та зобов'язав виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Апеляційний суд погодився з цим висновком. Він встановив, що підстави для звільнення були загальними й не підтверджені належними доказами, дисциплінарне провадження не мало завершеного рішення, а обставини щодо невиконання завдань не були належно зафіксовані. У результаті апеляційну скаргу митниці залишили без задоволення, а рішення про поновлення позивача на посаді – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15500/22 від 14.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110706833>)

Судова справа № 380/15503/22 (ВС, 23.05.2024; Восьмий ААС, 21.03.2023; ЛОАС, 19.12.2022)

У цій справі колишній начальник відділу митного оформлення №1 митного поста «Яворів» Львівської митниці оскаржив наказ про своє звільнення. Він стверджував, що підстави для припинення контракту були надуманими: звільнення відбулося ще до завершення дисциплінарного провадження, а в наказі не було конкретно пояснено, які саме ключові показники ним не виконано. Крім того, його навіть не ознайомили належним чином із результатами оцінки та не дали можливості надати пояснення. На думку позивача, рішення було ухвалене формально й без реальної перевірки обставин.

Львівська митниця заперечувала проти позову. Представники митниці наголошували, що позивач не подав у визначений строк звіт про виконання завдань за контрактом, а також не забезпечив належного контролю за роботою підлеглих. Вони вважали, що саме це свідчить про невиконання ним умов контракту, і тому звільнення було правомірним. При цьому відповідач підкреслив, що дисциплінарне провадження не є обов'язковою умовою для такого виду звільнення, адже воно відбулося не за дисциплінарною підставою, а саме через невиконання контрактних зобов'язань.

Суд встановив, що наказ про звільнення був ухвалений без належного обґрунтування: не було детального аналізу ключових показників, не враховано строки їх виконання, а дисциплінарне провадження, яке фактично передувало звільненню, не було завершене. В матеріалах справи не виявилося рішення, яке б підтверджувало порушення умов контракту. Суд визнав, що відповідач діяв формально і з порушенням процедури.

У результаті суд задовольнив позов: визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його, поновив позивача на посаді начальника відділу митного оформлення та присудив виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15503/22 від 19.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108051621>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/15503/22 від 21.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109723502>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/15503/22 від 23.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119227841>)

Судова справа № 380/15511/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 08.02.2023)

Суть спору полягала в тому, що державного інспектора митного поста «Яворів» було звільнено наказом Львівської митниці через дисциплінарне провадження, відкриття якого ґрунтувалося виключно на факті повідомлення про підозру у кримінальному провадженні за статтею про корупційний злочин. Наказ про звільнення вже був скасований судом у попередній справі, позивача поновлено на посаді. Водночас залишився чинним наказ про дисциплінарне стягнення, на підставі якого його внесли до реєстру корупціонерів, що фактично обмежувало його права як держслужбовця.

Позивач наполягав, що його звільнення і дисциплінарне стягнення були незаконними, оскільки не було доведено жодного факту вчинення проступку чи корупційного правопорушення, а лише існувала підозра у кримінальному провадженні без вироку суду. Він зазначав, що митниця не мала права самостійно тлумачити обставини кримінальної справи та робити висновки про його вину. Також наголошував, що для притягнення до дисциплінарної відповідальності мали бути встановлені окремі, не пов'язані з кримінальною справою, порушення дисципліни, чого не було зроблено.

Відповідач заперечував проти позову, вказуючи, що рішення про дисциплінарне стягнення ухвалили після службового розслідування на підставі матеріалів прокуратури, які, на думку митниці, підтверджували порушення присяги держслужбовця та використання службових повноважень у приватних інтересах.

Суд дійшов висновку, що підстав для накладення дисциплінарного стягнення не було. Митниця діяла виключно на підставі факту підозри у кримінальному провадженні, без доведення вини позивача та без встановлення окремого дисциплінарного проступку. Попереднє рішення про поновлення на посаді підтвердило відсутність фактичних і юридичних підстав для звільнення. Враховуючи це, суд визнав наказ про дисциплінарне стягнення незаконним та скасував його, що відкриває позивачу можливість бути виключеним із реєстру корупціонерів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15511/22 від 08.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108853254>)

Судова справа № 380/15716/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 01.08.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 02.11.2022)

У цій справі позивач оскаржував своє звільнення з посади державного інспектора Львівської митниці. Він наполягав, що наказ про припинення служби був безпідставним і не відповідав ні чинному законодавству, ні умовам контракту. На його думку, справжньою причиною звільнення стало те, що він не пройшов перевірку на доброчесність, хоча такої підстави не передбачено законом. Позивач підкреслював, що не приховував жодної інформації – він не вказав кримінальні провадження лише тому, що не було обвинувальних вироків, а отже, юридично не існувало факту притягнення до відповідальності.

Відповідач натомість пояснював, що позивач не задекларував три кримінальні провадження, в яких він фігурує, чим порушив принцип доброчесності та умови контракту. На цій підставі комісія ухвалила рішення про невідповідність займаній посаді під час випробувального терміну та рекомендувала звільнити його з роботи. Митниця вважала, що наказ про звільнення був правомірним.

Суд дійшов висновку, що наказ про звільнення не містив чітких і однозначних підстав, а формальне посилення на невідповідність займаній посаді не давало можливості визначити, яке саме порушення контракту стало причиною звільнення. Крім того, суд врахував, що відсутність обвинувального вироку не може вважатися підтвердженням порушення принципу доброчесності. З огляду на це суд визнав наказ про звільнення незаконним і задовольнив позов – скасував наказ, поновив позивача на посаді та постановив виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15716/21 від 01.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105602614>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/15716/21 від 02.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107320828>)

Судова справа № 380/15752/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 07.06.2023)

Суть справи полягала в оскарженні наказу про звільнення з митного органу. Позивач, який багато років працював у митній службі, був звільнений наказом в.о. начальника митниці через нібито неналежне виконання умов контракту – зокрема, за недосягнення ключових показників та невиконання додаткових умов. Позивач вважав, що виконував усі свої обов'язки, а сам наказ не містить жодної конкретики щодо реальних порушень. Крім того, перед звільненням не проводилося жодної індивідуальної оцінки роботи, а формулювання у наказі, на його думку, базуються на суб'єктивній оцінці керівництва. Він також зазначав, що вже був дисциплінарно покараний доганою за той самий епізод, і подвійне покарання є незаконним.

Відповідач – Львівська митниця – наполягав, що звільнення правомірне, оскільки працівник не подав звіт про виконання завдань у визначений строк, чим порушив умови контракту. Саме це і стало підставою для видання наказу.

Суд, дослідивши матеріали, встановив, що наказ про звільнення не спирався на результати дисциплінарного провадження, як того вимагає закон, а підстави, наведені в наказі, не були належно обґрунтовані. Відповідач не довів, що позивач справді не виконав свої контрактні зобов'язання або що було порушено процедуру оцінки його роботи.

У результаті суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його, поновив позивача на посаді начальника відділу митного оформлення та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/15752/22 від 07.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111497786>)

Судова справа № 380/16190/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 24.04.2023; набрало законної сили 26.09.2023)

Суть спору полягала у звільненні начальника відділу митного оформлення №3 митного поста «Мостиська» Львівської митниці на підставі нібито неналежного виконання умов контракту про проходження державної служби. Позивач оскаржив наказ про звільнення, вимагаючи його скасування, поновлення на посаді та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснював, що на момент звільнення не було жодного рішення про його дисциплінарну відповідальність, а оцінювання виконання контракту фактично не проводилося. Він зазначав, що частину часу був у відпустці або відсторонений, тож не мав можливості виконувати поставлені завдання чи подавати звіти. Також він вказував, що у наказі про звільнення немає чітко визначених підстав відповідно до контракту.

Відповідач наполягав, що позивач не подав звіт про виконання завдань, не забезпечив належний контроль за підлеглими та не виконав ключові показники контракту. Наявність дисциплінарного провадження, на думку митниці, не звільняла його від обов'язку звітувати. Відповідач вважав, що звільнення відбулося у повній відповідності до законодавства і контракту.

Суд встановив, що фактично йшлося не про неналежне виконання умов контракту, а про можливе неналежне виконання посадових обов'язків, що мало би відбуватися через дисциплінарну процедуру. Проте дисциплінарне провадження завершилося вже після звільнення і не підтвердило порушень. Суд також зауважив, що не були дотримані вимоги щодо правомірності рішення: не проведено дисциплінарну процедуру, не забезпечено право позивача на участь у процесі ухвалення рішення, не дотримано принципів пропорційності та обґрунтованості.

У підсумку суд дійшов висновку, що наказ про звільнення був виданий із порушенням процедури та норм закону, не відповідав критеріям правомірності та пропорційності, а тому підлягає скасуванню, з поновленням позивача на посаді та виплатою середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/16190/22 від 24.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110434216>)

Судова справа №380/16191/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 30.01.2023)

Суть спору полягала в оскарженні наказу Львівської митниці про звільнення державного службовця – головного інспектора відділу митного оформлення №3 митного поста «Мостиська». Позивач вважав, що звільнення відбулося незаконно, оскільки відповідач не довів фактів належного виконання умов контракту. Він наполягав, що виконував обов'язки діловода, не мав митного забезпечення та фактично не міг досягати показників, передбачених контрактом. Крім того, у період, за який йому інкримінували невиконання завдань, його було відсторонено від обов'язків у межах дисциплінарного провадження. Тому він просив суд скасувати наказ про звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач, зі свого боку, наполягав, що працівник не подав звіту про виконання завдань і ключових показників, а також не досяг встановлених контрактом результатів щодо митних платежів і протидії порушенням. За цих обставин митниця вважала звільнення законним і обґрунтованим.

Суд, розглянувши матеріали справи, встановив, що дисциплінарне провадження щодо позивача було закрито через відсутність підстав для притягнення до відповідальності. Доповідна записка, на яку спиралося керівництво митниці, не містила належної оцінки виконання завдань і не підтверджувала конкретних порушень умов контракту. Крім того, позивач фактично був позбавлений можливості виконувати ці завдання через характер його функціональних обов'язків та відсторонення від роботи.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та ухвалив стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/16191/22 від 30.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108719712>)

Судова справа № 380/16579/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 20.12.2022)

У цій справі позивач оскаржив наказ про своє звільнення з посади начальника відділу митного оформлення №3 митного поста «Рава-Руська» Львівська митниця, вважаючи його безпідставним. Він наполягав, що не порушував умов контракту державної служби, а тому звільнення є неправомірним. Позивач просив скасувати наказ, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував проти позову, посиляючись на результати внутрішньої перевірки. За її даними, під час роботи позивача були допущені порушення при здійсненні митного контролю – він не забезпечив належного нагляду за підлеглими, через що відбулися порушення процедур при митному оформленні транспортного засобу та при контролі переміщення валютних цінностей.

Суд з'ясував, що позивач не перебував на випробувальному терміні, а його показники роботи офіційно визнавалися задовільними. Висновки комісії, на які посилався відповідач, не були належним чином обґрунтовані та не підтверджували порушення умов контракту. Відтак суд дійшов висновку, що наказ про звільнення видано без достатніх правових підстав.

У результаті суд задовольнив позов: наказ про звільнення скасовано, позивача поновлено на посаді, а митницю зобов'язано виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу з моменту звільнення. Рішення підлягає негайному виконанню в частині поновлення на роботі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/16579/22 від 20.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108051714>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/16579/22 від 03.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110892890>)

Судова справа № 380/17020/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 09.12.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 25.02.2025)

Позивач, який працював державним інспектором митного поста «Рава-Руська», звернувся до суду, оскаржуючи наказ про його звільнення після закінчення строку дії контракту. Він стверджував, що належно виконував посадові обов'язки, жодних зауважень до його роботи не було, а тому розраховував на продовження контракту. Позивач вважав незаконним те, що його не попередили про звільнення та не надали можливості продовжити службу чи перевестись на іншу посаду.

Митниця наполягала, що контракт мав чітко визначений строк дії, який сплив 25 липня 2024 року, і не було жодних звернень від позивача щодо його продовження. Відповідач вважав, що закон не зобов'язує його попереджати про звільнення в таких випадках і що він правомірно реалізував своє право не продовжувати контракт.

Суд встановив, що контракт був укладений на півроку і жодних дій для його продовження сторони не вчиняли. Закон прямо передбачає звільнення в останній день строку дії контракту. Суд також дійшов висновку, що воєнний стан не змінює цієї правової конструкції – нижня межа строку перебування на посаді не визначена, а отже, контракт завершився законно.

У результаті суд відмовив у задоволенні позову, не визнав наказ протиправним і не поновив позивача на посаді. Вимоги про виплату середнього заробітку також не задовольнили.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17020/24 від 09.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123653058>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/17020/24 від 25.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125413836>)

Судова справа № 380/17100/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 27.06.2022)

Суть спору полягала в тому, що колишня працівниця Львівської митниці оскаржувала своє звільнення з посади головного державного інспектора під час випробувального терміну. Вона була прийнята на роботу за контрактом на три роки, але вже через два місяці митниця розірвала контракт, посилаючись на невідповідність займаній посаді. Підставою для цього стала доповідна служби внутрішньої безпеки, де йшлося про те, що працівниця не вказала в анкеті доброчесності факт повідомлення їй про підозру у кримінальному провадженні та попереднє дисциплінарне стягнення.

Позивач пояснювала, що на момент заповнення анкети не була засудженою, а дисциплінарне стягнення було неактуальним, тому вважала, що не мала вказувати ці дані. На її думку, наказ про звільнення був незаконним і передчасним, адже жодного обвинувального вироку не було.

Митниця натомість наполягала, що працівниця порушила принцип доброчесності, не повідомивши про факти, які мають значення для проходження служби, і не виконала завдання випробувального терміну. Саме це, на переконання відповідача, і стало законною підставою для розірвання контракту.

Суд встановив, що наказ про звільнення був прийнятий на основі доповідної записки, але без чіткої прив'язки до конкретних положень контракту. Також у самому контракті не було визначено обов'язку заповнення анкети доброчесності як умови служби. Врахувавши всі обставини, суд визнав звільнення без належного правового обґрунтування.

У результаті суд задовольнив позов частково: визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його та поновив позивача на посаді. Крім того, суд постановив стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17100/21 від 27.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104972273>)

Судова справа № 380/17223/22 (Верховний Суд, 27.06.2024)

Суть спору полягала в оскарженні наказу про звільнення державного інспектора митного поста «Мостиська» Львівської митниці. Позивач наполягав, що наказ був виданий без конкретного обґрунтування порушень умов контракту, а звинувачення у невиконанні завдань базувалися лише на службових відмітках без фактичних доказів. Він зазначав, що на час, за який йому закидають невиконання показників, він перебував у відпустці, а потім був відсторонений від виконання обов'язків, тож об'єктивно не міг подавати звіти чи досягати показників.

Відповідач, у свою чергу, вважав, що контракт передбачає підвищену відповідальність і його умови діють навіть у період відсторонення, а невиконання будь-якого пункту є підставою для звільнення. Митниця наполягала, що позивач міг подати звіт попри відсторонення.

Суди першої та апеляційної інстанцій стали на бік позивача. Вони встановили, що наказ про звільнення був необґрунтований: дисциплінарне провадження на момент звільнення не було завершено, обставини об'єктивної неможливості виконувати завдання не врахували, а сам наказ не містив чітких вказівок, які саме умови контракту були порушені. Тому суди скасували наказ, поновили позивача на посаді та присудили компенсацію за вимушений прогул і витрати на правову допомогу.

У касаційній скарзі митниця повторила аргументи про невиконання контракту та можливість подання звіту навіть у період відсторонення. Позивач просив залишити рішення без змін.

Верховний Суд погодився з висновками попередніх інстанцій і залишив касаційну скаргу без задоволення. Рішення про поновлення позивача на посаді та виплату компенсації залишилися чинним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/17223/22 від 27.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120036603>)

Судова справа № 380/18141/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 19.07.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 12.03.2024)

Суть цієї справи полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Смільниця» за результатами дисциплінарного провадження. Позивач оскаржив накази Львівської митниці про застосування дисциплінарного стягнення та звільнення, вимагав поновлення на посаді й виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач наполягав, що дисциплінарне провадження було упередженим і ґрунтувалося на припущеннях, а не на фактичних доказах. Він зазначав, що дисциплінарна комісія посилялася на листи польської митниці та митні декларації, але самих документів у матеріалах справи не було. Розрахунки митних платежів, на його думку, були орієнтовними й непідтвердженими, а тому не можуть бути підставою для притягнення до відповідальності.

Натомість відповідач – Львівська митниця – стверджував, що позивач допустив порушення митних процедур 26 листопада 2021 року, коли не забезпечив належний митний контроль за низкою транспортних засобів, що призвело до незаконного переміщення товарів і несплати митних платежів на значну суму. Також позивача звинуватили у внесенні недостовірних даних до бази митниці та порушенні службових обов'язків, що, на думку відповідача, унеможливило його подальшу роботу на посаді.

Суд розглянув усі надані сторонами матеріали, з'ясував фактичні обставини дисциплінарного провадження та встановив, що дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення було накладено на підставі акту перевірки, листів польської митниці та висновків комісії про службову недбалість позивача. У результаті суд дійшов висновку про правомірність рішень митниці й відмовив у задоволенні позову про скасування наказів, поновлення на посаді та виплату заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/18141/22 від 19.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112491485>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/18141/22 від 12.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117663611>)

Судова справа № 380/18170/22 (Верховний Суд, 21.09.2023)

У цій справі позивач – колишній заступник начальника відділу митного оформлення Львівської митниці – оскаржив наказ про своє звільнення. Він наполягав, що звернувся до суду в межах строку, оскільки фактично отримав копію наказу поштою 15 листопада 2022 року, а вже наступного дня уклав договір із адвокатом і розпочав підготовку позову. Також позивач посилався на обставини сімейного характеру – тяжку хворобу дружини – як на додаткову причину несвоєчасності звернення.

Відповідач – Львівська митниця – стверджував, що позивач ознайомився з наказом ще 7 листопада 2022 року, тож місячний строк на звернення до суду був пропущений без поважних причин. На підтвердження цього митниця надала копію наказу з підписом позивача та супровідні документи.

Суди першої та апеляційної інстанцій погодилися з доводами митниці. Вони визнали, що позивач пропустив встановлений законом строк, а наведені ним причини – не є достатньо поважними. Через це позов залишили без розгляду.

Верховний Суд, переглядаючи справу, дійшов іншого висновку. Він звернув увагу, що пропущення строку було незначним, позивач діяв оперативно й не зловживав своїми правами. Крім того, суди нижчих інстанцій не врахували всі обставини – зокрема, сімейну ситуацію позивача й реальні кроки, які він вчинив для захисту своїх прав одразу після отримання наказу. Тому Верховний Суд скасував рішення попередніх інстанцій і направив справу на продовження розгляду до суду першої інстанції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/18170/22 від 21.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113635679>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/18170/22 від 23.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111290641>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/18170/22 від 15.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119094222>)

Судова справа № 380/18554/21 (Львівський окружний адміністративний суд, Восьмий апеляційний адміністративний суд, Верховний Суд – 25.05.2022, 08.09.2022, 29.02.2024)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора Львівської митниці після проходження випробувального терміну. Позивач працював у митних органах із 2014 року та у 2021 році уклав контракт на проходження державної служби. Восени того ж року начальник митниці видав наказ про припинення державної служби через нібито невідповідність посаді: позивач не виконав окремі завдання контракту та не пройшов перевірку на добросовісність.

Позивач наполягав, що всі завдання виконував належним чином, а жодних доказів його недобросовісності не існує. Він зазначив, що звинувачення базуються лише на припущеннях, а не фактах, і що саме він склав протокол про виявлене порушення, отже, виконував свої обов'язки. Також він наголошував, що не був зобов'язаний здійснювати суцільний огляд усіх транспортних засобів, а лише оперативні заходи в межах своєї функції.

Відповідач – Львівська митниця – наполягав, що позивач не вжив необхідних заходів під час пропуску транспортного засобу через пункт «Шегині-Медика» та не ініціював митний огляд, що призвело до безконтрольного в'їзду товарів. Митниця вважала це порушенням посадових інструкцій і контракту, що підтверджує невідповідність позивача посаді та недобросовісність.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що рішення про звільнення базувалося на загальних формулюваннях без достатніх доказів реальної невідповідності займаній посаді. Позивач виконував свої функції в межах визначених повноважень, а обов'язок проводити огляди усіх транспортних засобів прямо на нього не покладался. Також не було доведено фактів недобросовісності.

У результаті суд визнав накази про звільнення та проведення розрахунку протиправними, скасував їх, поновив позивача на посаді та постановив стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/18554/21 від 25.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104628899>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/18554/21 від 08.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106290163>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/18554/21 від 29.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117353120>)

Судова справа № 380/19677/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 21.04.2022)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Мостиська» Львівської митниці під час випробувального терміну через нібито невідповідність займаній посаді. Позивач вважав, що рішення про його звільнення було ухвалене на основі доповідної записки, яка носила лише рекомендаційний характер, без проведення дисциплінарного провадження чи службового розслідування. Він наголошував, що в документах немає чіткого й належно обґрунтованого висновку про його невідповідність посаді, а за зафіксовані порушення могла бути застосована лише дисциплінарна відповідальність, а не звільнення. Відтак він вимагав скасування наказів про звільнення та проведення розрахунку, поновлення на службі та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відповідач наполягав, що позивач систематично порушував службову дисципліну, не виконував вимоги щодо фотофіксації митних процедур та надав неправдиву інформацію в анкеті доброчесності, приховавши факт притягнення до адміністративної відповідальності. На думку митниці, це підтверджувало його недоброчесність та невідповідність займаній посаді, що дало підстави для звільнення під час випробувального терміну.

Суд дійшов висновку, що звільнення було обґрунтованим і здійснено відповідно до закону: керівник має право ухвалити рішення про невідповідність посаді в межах випробувального терміну, якщо є фактичні підстави. Виявлені порушення підтверджувались матеріалами перевірки та доповідною внутрішньої безпеки. Підстав скасувати накази чи поновлювати позивача на посаді суд не знайшов. Позов було відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/19677/21 від 21.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104173362>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/19677/21 від 14.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105247336>)

Судова справа № 380/22456/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 02.01.2025)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Смільниця» Львівської митниці за наказом від 24 вересня 2024 року у зв'язку із закінченням строку дії контракту. Позивач стверджував, що таке звільнення є незаконним, оскільки він був поновлений на посаді на виконання попереднього рішення суду, фактично до роботи не був допущений і продовжував перебувати у відпустці по догляду за дитиною. Крім того, відповідач не перевіряв факт виходу з відпустки й одночасно в один день видав наказ про поновлення та наказ про звільнення.

Відповідач заперечував, вказуючи, що контракт мав чітко визначений строк, додаткових угод про його продовження не укладалося, тому після завершення терміну дії контракту звільнення є правомірним.

Суд встановив, що позивач справді перебував у законній відпустці для догляду за дитиною, а закон про державну службу не врегульовує порядок надання такої відпустки, тому застосуванню підлягають норми трудового законодавства. Врахувавши обставини справи, попереднє поновлення позивача на посаді та відсутність його фактичного виходу на роботу, суд визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його. Позивача було поновлено на посаді з 25 вересня 2024 року та вирішено питання про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/22456/24 від 02.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124215594>)

Судова справа № 380/22910/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 18.07.2024)

Суть спору полягала в тому, що військовослужбовець після звільнення зі служби не отримав у день звільнення повного розрахунку. Зокрема, йому не виплатили компенсацію за невикористані дні додаткової відпустки як учаснику бойових дій за 2015–2018 роки та індексацію грошового забезпечення. Ці виплати були здійснені лише через кілька років після відповідних судових рішень – у 2021 та 2022 роках.

Позивач вважав, що така затримка є підставою для стягнення з відповідача середнього заробітку за весь період прострочення – з 1 листопада 2018 року по 11 листопада 2021 року. Відповідач не подав жодних заперечень чи відзиву.

Суд встановив факт затримки виплат і визнав, що обов'язок провести розрахунок з позивачем виник у день його виключення зі списків особового складу, а завершився лише після фактичного перерахування коштів у листопаді 2021 року. Врахувавши принцип співмірності між сумою заборгованості й нарахованим середнім заробітком за час затримки, суд дійшов висновку, що позов підлягає частковому задоволенню. Рішенням було стягнуто на користь позивача компенсацію за затримку розрахунку, але в зменшеному розмірі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/22910/21 від 18.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120461934>)

Судова справа № 380/23204/21 (Львівський окружний адміністративний суд, 11.04.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 23.08.2022)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора відділу митного оформлення №3 митного поста «Яворів» Львівської митниці на підставі невідповідності займаній посаді протягом випробувального терміну. Позивач оскаржив наказ про припинення державної служби, вважаючи його незаконним. Він наголошував, що повідомлення про звільнення було оформлене з порушеннями, спірний наказ не містив належної мотивації, а підстави для звільнення фактично були відсутні. Позивач просив скасувати наказ, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував, вказуючи, що позивач не пройшов тестування, яке було умовою контракту і частиною завдань випробувального терміну. На цій підставі вважав звільнення правомірним.

Суд встановив, що одне з тестувань позивач проходив ще до укладення контракту, тому воно не могло бути підставою для висновків про невідповідність посаді. Протягом реального випробувального терміну позивач пройшов лише одне тестування, а не два, як це передбачалося. Відтак роботодавець не мав достатніх підстав вважати, що позивач не виконав умови контракту.

Суд визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його. Позивача поновили на посаді державного інспектора з дати звільнення та присудили виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу в сумі понад 72 тисячі гривень, частину цієї суми – до негайного виконання.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/23204/21 від 11.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103940723>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/23204/21 від 23.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105899292>)

Судова справа № 380/24311/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 07.02.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 05.06.2024)

Позивач, який обіймав посаду головного державного інспектора митного поста «Краковець», звернувся до суду після звільнення з митної служби. Він наполягав, що накази Львівської митниці про дисциплінарне стягнення та про звільнення є незаконними, оскільки при їх винесенні не було доведено фактів вчинення ним дисциплінарного проступку. На його думку, митниця обмежилася лише матеріалами прокуратури та повідомленням про підозру у

кримінальному провадженні, не з'ясувавши конкретних обставин і не забезпечивши всебічного розгляду справи.

Митниця заперечила проти позову, вказавши, що дисциплінарне провадження було проведене з дотриманням закону, а наявні факти свідчать про порушення присяги державного службовця. За твердженням відповідача, дії позивача мали корупційний характер, що підриває авторитет митниці та унеможливорює подальше перебування його на службі. Також наголошувалося, що дисциплінарна відповідальність не залежить від вироку у кримінальній справі, а сама подія отримала широкий суспільний розголос.

Суд встановив, що щодо позивача було відкрито кримінальне провадження за підозрою у хабарництві. Після цього дисциплінарна комісія провела розслідування і рекомендувала звільнити його з посади. Позивач на засідання не з'явився і пояснень не надав. На підставі цих висновків його було відсторонено, а згодом звільнено з державної служби. Суд, проаналізувавши матеріали справи та норми закону, дійшов висновку, що дії митниці відповідали законодавству про державну службу, а підстав для поновлення позивача на посаді немає.

У задоволенні позову суд відмовив.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/24311/23 від 07.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117148332>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/24311/23 від 05.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119693133>)

Судова справа № 380/27863/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 18.06.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 05.11.2024)

Суть спору полягала в тому, що колишній державний інспектор митного поста «Смільниця» оскаржив наказ про своє звільнення після закінчення строку контракту. Позивач наполягав, що він був призначений на державну службу безстроково, а переведення на контрактну форму відбулося без його реальної згоди та з порушенням законодавства. Він вважав, що контракт фактично з ним не укладався, що процедура переведення була неправомірною, а тому наказ про звільнення є незаконним. Також позивач вказував, що конкурс на посаду не проводився, а рішення про переведення і укладання контракту було прийняте з порушенням статей Закону «Про державну службу» та положень Митного кодексу. Він просив скасувати наказ про звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач – Львівська митниця – заперечував проти позову. Вона стверджувала, що позивач сам написав заяву про переведення, добровільно уклав контракт і був обізнаний зі строком його дії. Після завершення строку контракту він був звільнений на законних підставах. Митниця також зазначала, що обмежень у кількості посад, на які укладаються контракти, для митних органів не існує, а отже, призначення позивача на строкову посаду відбулося в межах повноважень.

Суд, розглянувши матеріали справи, встановив, що між сторонами дійсно було укладено контракт на визначений строк, після завершення якого позивача звільнили відповідно до законодавства про державну службу. Доказів порушення процедури укладання контракту або відсутності згоди позивача суд не виявив. З огляду на це, суд дійшов висновку, що підстав для скасування наказу про звільнення немає, і відмовив у задоволенні позову про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі № 380/27863/23 від 18.06.2024 – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119933498>

Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 05.11.2024 – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123058248>)

Судова справа № 380/2827/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 17.07.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 16.10.2024)

Суть спору полягала в оскарженні звільнення державного інспектора митного поста «Угринів» Львівської митниці. Позивач вважав, що дисциплінарні накази, якими його спочатку притягнули до відповідальності, а потім звільнили, були незаконними. Він наголошував, що службове розслідування фактично обмежилось матеріалами кримінального провадження, де він є лише підозрюваним, без обвинувального вироку. Крім того, на його думку, відповідач не провів повноцінного службового розслідування і не встановив жодних фактів, крім підозри у кримінальному правопорушенні.

Митниця, зі свого боку, наполягала, що розслідування було проведене у відповідності до процедури, а дисциплінарна комісія встановила порушення службової дисципліни, етичних правил та присяги державного службовця. За її висновками, дії позивача підірвали авторитет державної служби, що є достатньою підставою для звільнення.

Суд першої інстанції став на бік митниці, погодившись із кваліфікацією дій позивача як дисциплінарного проступку та вважаючи, що розслідування проведене належним чином. Позов був відхилений.

Однак апеляційний суд дійшов іншого висновку. Він вказав, що суд першої інстанції не з'ясував повною мірою обставини, не встановив причинного зв'язку між діями позивача та їх наслідками, а також не довів наявності складу дисциплінарного проступку у розумінні закону. З огляду на це апеляційна скарга була задоволена, а рішення окружного суду – скасоване.

(Рішення суду першої інстанції: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120631184>)

Постанова апеляційного суду: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122554715>)

Судова справа № 380/28508/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 01.04.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 01.08.2024 – рішення залишено без змін)

У цій справі позивач – колишній державний інспектор Львівської митниці – оскаржив наказ про своє звільнення, вимагаючи його скасування, поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Він вважав, що його звільнення було передчасним, адже контракт мав бути пов'язаний із дією воєнного стану, а не з фіксованим строком. Позивач аргументував, що до завершення воєнного стану конкурс не проводиться, отже звільнення до його припинення є незаконним.

Митниця у відповідь наголосила, що позивач добровільно підписав контракт зі встановленим строком дії, а закон не обмежує кількість посад, які можуть заповнюватися за контрактною формою. Вона вказала, що закінчення строку контракту є законною підставою для припинення державної служби.

Суд встановив, що контракт між сторонами діяв з 5 вересня по 3 листопада 2023 року, після чого жодних дій щодо його продовження або зміни строку не вчинялося. Звільнення відбулося саме у зв'язку із закінченням строку контракту. Аргументи позивача про дію воєнного стану суд не врахував, оскільки він не був призначений без конкурсу, а переведений на посаду за контрактом.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення правомірним, у задоволенні позову відмовив повністю, а похідні вимоги про поновлення та виплати – залишив без задоволення.

(Рішення суду першої інстанції: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118077561>)

Судова справа № 380/29736/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 20.06.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 29.10.2024)

Суть спору полягала у тому, що колишній головний державний інспектор митного поста «Смільниця» Львівської митниці (ОСОБА_2) оскаржив накази про дисциплінарне стягнення та звільнення, вимагаючи їх скасування, поновлення на посаді та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Він наполягав, що підстави для його звільнення були безпідставними, а дисциплінарне провадження – неправомірним.

Львівська митниця, зі свого боку, обґрунтовувала звільнення тим, що щодо інспектора велось кримінальне провадження за фактом систематичного одержання неправомірної вигоди від громадян під час митного контролю. Прокуратура надіслала відповідні матеріали, дисциплінарна комісія провела службове розслідування та визнала наявність підстав для звільнення. Митниця наполягала, що накази були законними, а позов – безпідставним.

Суд першої інстанції повністю задовольнив позов. Він визнав накази про дисциплінарне стягнення та звільнення незаконними, поновив інспектора на посаді та зобов'язав митницю виплатити йому понад 246 тисяч гривень середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Львівська митниця подала апеляцію, стверджуючи, що суд неправильно застосував норми права.

Апеляційний суд, проаналізувавши матеріали справи та доводи скарги, дійшов висновку, що рішення суду першої інстанції слід скасувати й відмовити в задоволенні позову. Суд апеляційної інстанції визнав, що дисциплінарне стягнення та звільнення були правомірними, оскільки позивач був обґрунтовано притягнутий до відповідальності за порушення антикорупційного законодавства в контексті кримінального провадження щодо хабарництва.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/29736/23 від 20.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120153445>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/29736/23 від 29.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123058337>)

Судова справа № 380/30334/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 13.12.2024)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Краковець» Львівської митниці після закінчення строку дії контракту. Позивач вважав, що звільнення було незаконним, оскільки він був прийнятий на посаду у період воєнного стану за спрощеною процедурою, а строк дії контракту, на його думку, мав визначатися лише після оголошення конкурсу по завершенні воєнного стану. Він наголошував, що контракт, який він підписав, не мав юридичного значення для призначення на посаду в цей період, а також що чисельність строкових посад у митниці значно перевищувала встановлені обмеження, тому застосування строкового контракту до нього було неправомірним. Позивач просив визнати наказ про звільнення протиправним, скасувати його, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач – Львівська митниця – заперечував проти позову, вказуючи, що позивача було переведено на іншу рівнозначну посаду з укладенням строкового контракту, термін якого був чітко визначений у документі – з 1 червня по 30 листопада 2023 року. Наказ про звільнення був виданий у зв'язку з закінченням строку дії контракту, і це є достатньою підставою для припинення трудових відносин. Митниця також наголосила, що норма про обмеження 7% строкових посад не поширюється на митні органи, а контракт був укладений добровільно, з погодженням позивача на всі його умови.

Суд, розглянувши обставини справи та положення законодавства, дійшов висновку, що позивач дійсно уклав строковий контракт, а його дія завершилася 30 листопада 2023 року. Закон не зобов'язує роботодавця продовжувати строкові трудові відносини після завершення контракту, якщо сторони не виявили волі до пролонгації. Аргументи позивача про особливості воєнного стану суд визнав такими, що не впливають на правомірність звільнення. У підсумку суд відмовив у задоволенні позову, визнавши наказ про звільнення законним і обґрунтованим.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/30334/23 від 13.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123754223>)

Судова справа № 380/30337/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 01.04.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 20.06.2024)

У цій справі позивач, який працював державним інспектором на митному посту «Краковець», оскаржив наказ про його звільнення після закінчення строку дії контракту. Він наполягав, що звільнення було передчасним і суперечить чинному законодавству воєнного

часу, адже процедура встановлення строку контракту мала бути завершена лише після припинення воєнного стану. Позивач вважав, що до того моменту він мав перебувати у статусі державного службовця.

Митниця заперечила, зазначивши, що контракт був підписаний добровільно, із чітко визначеним строком дії до 30 листопада 2023 року. Вона також наголосила, що обмеження на кількість строкових контрактів у митних органах не діє, а позивач був не призначений без конкурсу, а переведений із укладенням контракту.

Суд встановив, що контракт дійсно передбачав строк дії з 1 червня до 30 листопада 2023 року і доказів його продовження або зміни не існує. Суд дійшов висновку, що звільнення відбулося законно – у зв'язку з закінченням строку дії контракту. Посилання позивача на норми воєнного законодавства суд не прийняв до уваги, оскільки вони стосуються іншої процедури призначення. Аргумент про перевищення квоти строкових посад також було відхилено як нерелевантний.

У результаті суд відмовив у задоволенні позову повністю, не визнавав наказ протиправним і не поновив позивача на посаді.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/30337/23 від 01.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118077548>)

Судова справа № 380/3090/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 25.03.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 05.09.2024)

Суть цієї справи полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Смільниця» Львівської митниці після закінчення строку дії контракту. Позивач вважав, що звільнення було незаконним, оскільки воно відбулося під час його відпустки для догляду за дитиною, яка мала тривати до серпня 2024 року. Він наполягав, що перебування у такій відпустці унеможливило продовження контракту, а отже, звільнення є неправомірним. Позовні вимоги включали скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував проти позову, наголошуючи, що контракт було укладено на фіксований строк, який завершився 9 січня 2024 року, а отже, звільнення є автоматичним і не потребує окремої згоди чи додаткових процедур. Також він вважав, що трудове законодавство не застосовується до таких випадків, бо звільнення не було з ініціативи органу.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що контракт дійсно закінчився у період, коли позивач перебував у законній відпустці для догляду за дитиною. Оскільки норми Закону про державну службу не регулюють таку відпустку, а застосовуються положення Закону «Про відпустки» та КЗпП, контракт діє до завершення цієї відпустки. Відповідно, звільнення під час її тривання було протиправним.

Суд визнавав наказ про звільнення незаконним, скасував його, поновив позивача на посаді державного інспектора та постановив стягнути з митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/3090/24 від 25.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117917845>)

Судова справа № 380/3414/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 08.09.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 07.02.2024)

У цій справі позивач, який багато років працював на посаді державного інспектора у структурі Львівської митниці, оскаржував своє звільнення. Він вважав, що дисциплінарне провадження, яке завершилось його відстороненням, було необґрунтованим. На його переконання, жодних реальних доказів його провини не існувало, а сам факт досудового розслідування та оголошення підозри не може вважатися встановленим фактом вчинення правопорушення. Позивач наполягав, що обставини можуть бути підтверджені лише рішенням суду в кримінальній справі, якого не було. Він просив скасувати накази про дисциплінарне

стягнення і звільнення, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач, представник митниці, натомість наполягав, що дисциплінарне стягнення є правомірним, адже підставою для нього стали матеріали кримінального провадження та результати внутрішнього службового розслідування. За цими матеріалами інспектора підозрювали в отриманні неправомірної вигоди від громадянина за безперешкодний пропуск товарів через пункт пропуску. Комісія дійшла висновку, що такими діями він порушив присягу державного службовця, норми антикорупційного законодавства та етичного кодексу, що підриває авторитет служби. Саме тому митниця вирішила застосувати найсуворіше дисциплінарне стягнення – звільнення.

Суд апеляційної інстанції дійшов іншого висновку, ніж перша інстанція. Колегія суддів визнала, що рішення суду нижчої інстанції було помилковим, оскільки притягнення до дисциплінарної відповідальності не може ґрунтуватися виключно на відомостях досудового розслідування без підтвердження вини судовим рішенням. Суд зазначив, що така практика суперечить принципу презумпції невинуватості. Відтак апеляційний суд задовольнив скаргу позивача, скасував рішення першої інстанції та визнав протиправними накази митниці про дисциплінарне стягнення і звільнення. Позивача підлягає поновленню на посаді з компенсацією середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/3414/23 від 08.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113329054>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/3414/23 від 07.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116869344>)

Судова справа № 380/3477/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 14.11.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 17.04.2024)

Суть спору полягала у звільненні начальника митного поста «Тиса» із посади на підставі дисциплінарного провадження. Позивач оскаржив накази Державної митної служби України та Закарпатської митниці про застосування дисциплінарного стягнення та припинення контракту, вимагаючи їх скасування і поновлення на роботі.

Позивач наполягав, що рішення про звільнення базується лише на листі Державне бюро розслідувань з відомостями з досудового розслідування, які не є доказом вини, та не підтверджують факту дисциплінарного проступку. Він вказував, що не було визначено конкретних дій, які можна кваліфікувати як порушення присяги чи дії, що шкодять авторитету служби. Також, за словами позивача, дисциплінарний орган не оцінив тяжкість наслідків та не довів необхідність саме найсуворішого виду стягнення – звільнення.

Відповідач – Держмитслужба – заперечував, наголошуючи, що дисциплінарне провадження було розпочато після отримання оперативної інформації від ДБР про затримання позивача та його заступника за підозрою у хабарництві. Ця інформація набула широкого суспільного розголосу, що, на думку відповідача, завдало репутаційної шкоди службі й підірвало довіру до державного органу. Відтак було вирішено, що перебування позивача на посаді є несумісним з подальшим проходженням служби.

Другий відповідач – Закарпатська митниця – також вважав накази правомірними, вказуючи на конкретні епізоди, які стали предметом кримінального розслідування та активно висвітлювалися у ЗМІ, викликаючи суспільний резонанс. На думку митниці, це дискредитувало не лише особу позивача, а й митну службу загалом.

Суд, розглянувши справу, встановив наявність дисциплінарного провадження, факту повідомлення про підозру та широкого розголосу, а також врахував норми Закону України «Про державну службу» щодо порушення присяги та дій, що шкодять авторитету служби. В результаті суд дійшов висновку про правомірність виданих наказів та відмовив у задоволенні позову про їх скасування і поновлення на роботі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/3477/23 від 14.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115141070>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/3477/23 від 17.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118565654>)

Судова справа № 380/4008/24 (1. Львівський окружний адміністративний суд, 09.12.2024 2. Восьмий апеляційний адміністративний суд, 29.05.2024 (окреме провадження щодо строку) 3. Восьмий апеляційний адміністративний суд, 15.04.2025 (остаточне рішення у справі)

Суть спору полягала в оскарженні наказів Державної митної служби України та Галицької митниці про звільнення начальника митного поста «Городок». Позивача звільнили у зв'язку з реорганізацією митних органів, після того як він відмовився від запропонованої посади в Луганській митниці. Він наполягав, що йому не надали реальних можливостей залишитися на службі, хоча у Львівській митниці на той час було багато вакантних рівнозначних посад, які йому не запропонували.

Позивач вважав, що звільнення було формальним прикриттям рішення позбутися його, оскільки він просив переведення у Львів з сімейних причин, але натомість отримав пропозицію переїхати в інший регіон, що для нього було фактично неможливим.

Відповідачі наполягали, що діяли відповідно до закону, а пропозиція переведення на рівнозначну посаду відповідала вимогам законодавства.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, погодившись із позицією відповідачів. Проте апеляційний суд дійшов іншого висновку: митний орган мав обов'язок запропонувати позивачу всі наявні вакантні посади, а не лише одну. Оскільки цього не було зроблено, звільнення визнано протиправним.

У підсумку апеляційний суд скасував накази про звільнення, визнавши, що процедура звільнення не відповідала вимогам закону, а дії митниці були спрямовані не на збереження працівника на службі, а на його усунення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/4008/24 від 09.12.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123652913>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/4008/24 від 29.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119375424>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/4008/24 від 15.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126632527>)

Судова справа № 380/4381/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 17.09.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 12.02.2025)

Суть справи полягала в оскарженні колишнім державним інспектором Львівської митниці наказів про дисциплінарне стягнення та звільнення з посади. Позивач вважав, що службове розслідування було проведене формально, без належних доказів його провини, а підозра у кримінальному провадженні не є автоматичною підставою для звільнення. Він вимагав скасування наказів, поновлення на роботі, виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди.

Львівська митниця у відповідь наполягала, що позивач порушив присягу державного службовця та етичні норми, вчинивши корупційні правопорушення, які стали предметом розслідування правоохоронних органів. Вона вказувала на наявність публічних повідомлень про його затримання, що, на її думку, дискредитувало митну службу. Також зазначала, що позивач не з'явився на засідання дисциплінарної комісії і не надав пояснень, попри належне повідомлення.

Суд першої інстанції частково задовольнив позов, скасував накази про дисциплінарне стягнення та звільнення, поновив позивача на посаді та зобов'язав виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу, відмовивши лише в моральній шкоді. Апеляційний суд, однак, дійшов висновку, що рішення окружного суду не відповідає вимогам законності та обґрунтованості, визнавши аргументи відповідача обґрунтованими. Суд апеляційної інстанції врахував факт повідомлення про підозру у тяжких корупційних злочинах, розголос у ЗМІ та

результати дисциплінарного провадження і підтримав позицію митниці, визнавши її дії правомірними.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/4381/24 від 12.02.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125278003>)

Судова справа № 380/5609/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 23.05.2022)

У цій справі позивач, який обіймав посаду державного інспектора відділу митного оформлення № 3 митного поста «Яворів» Львівської митниці, оскаржив наказ про своє звільнення. Його звільнили на підставі висновків дисциплінарного провадження, яким йому інкримінували порушення присяги та корупційні дії, пов'язані з кримінальним провадженням за ч. 3 ст. 368 КК України.

Позивач наполягав, що його звільнення є незаконним. Він стверджував, що дисциплінарна комісія зробила висновки, не маючи вироку суду та фактичних доказів його вини, що суперечить презумпції невинуватості. Також він наголошував на суперечливих результатах двох службових розслідувань за одними й тими ж обставинами, що, на його думку, підтверджує відсутність реальних підстав для дисциплінарного стягнення.

Відповідач – митниця – заперечував проти позову, вказуючи, що позивача звільнено правомірно. Підставою стали матеріали службового розслідування, ініційованого після листа прокуратури, де вказувалося на можливу причетність інспектора до корупційних дій. Митниця вважала, що він діяв всупереч інтересам служби, порушив присягу та завдав шкоди авторитету держслужби.

Суд з'ясував, що звільнення позивача відбулося до ухвалення будь-якого вироку у кримінальній справі, а службове розслідування мало суперечливі висновки – спершу проступку не виявили, згодом дійшли протилежного висновку. З урахуванням принципу презумпції невинуватості та відсутності доведених фактів дисциплінарного порушення суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його та постановив поновити позивача на посаді, а також стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/5609/22 від 23.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104484067>)

Судова справа № 380/6380/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 21.06.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 09.11.2022)

Суть цієї справи полягає в оскарженні наказів про дисциплінарне стягнення та звільнення державного інспектора митниці. Позивач, який працював у відділі митного оформлення поста «Яворів» Львівська митниця Державної митної служби України, вимагав скасувати накази про дисциплінарне стягнення та звільнення, а також поновити його на посаді й виплатити заробіток за вимушений прогул. Він наполягав, що реальних доказів порушення присяги не існує, а підставою для його звільнення була лише наявність кримінальної підозри.

Митниця заперечувала проти позову, посилаючись на матеріали службового розслідування. Вона вказувала, що позивач учинив дії, які суперечать присязі державного службовця та нормам антикорупційного законодавства – зокрема, йшлося про отримання неправомірної вигоди. Наказ про звільнення був прийнятий як дисциплінарне рішення, незалежне від кримінального провадження.

Суд першої інстанції став на бік позивача: визнав накази незаконними, поновив його на посаді й присудив компенсацію. Однак апеляційний суд дійшов протилежного висновку. Колегія суддів вирішила, що звільнення відбулося правомірно, оскільки дисциплінарне провадження базувалося не на кримінальному вирокі, а на фактах порушення службової етики та присяги. Суд наголосив, що дисциплінарне стягнення може застосовуватись незалежно від результатів кримінального процесу.

У результаті апеляційну скаргу митниці задоволено, рішення першої інстанції скасовано, а у позові про поновлення на роботі – відмовлено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/6380/22 від 21.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104972262>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/6380/22 від 09.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107398973>)

Судова справа № 380/6996/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 07.07.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 25.10.2022; Верховний Суд, 06.06.2024)

Суть цієї справи полягала в оскарженні наказу про звільнення начальника управління боротьби з контрабандою та порушеннями митних правил Львівської митниці через його тривалу відсутність на роботі у зв'язку з хворобою.

Позивач вказував, що на момент звільнення не було належних правових підстав для припинення державної служби, оскільки роботодавець не мав підтвердження перевищення 120-денного строку тимчасової непрацездатності, неправильно розрахував цей строк та не отримав згоди профспілки. Також він наголошував, що наказ не містив обґрунтування, чому його відсутність шкодить інтересам державної служби, а закон не зобов'язує звільняти автоматично.

Львівська митниця, навпаки, наполягала, що позивач безперервно перебував на лікарняному понад чотири місяці, що відповідно до законодавства дає право на звільнення. Вона вважала, що не повинна доводити завдання шкоди органу через таку відсутність, а також що питання можливого переведення позивача на іншу посаду не стосується суті спору.

Суди першої та апеляційної інстанцій стали на бік позивача: наказ про звільнення скасували, його поновили на посаді й присудили виплату середнього заробітку. Судді зазначили, що звільнення не було обґрунтованим: роботодавець не довів наявності шкоди, не здійснив індивідуальної оцінки ситуації, не мотивував рішення, а також мав інші варіанти дій, зокрема переведення.

У касаційній скарзі митниця повторила свої доводи, але Верховний Суд України погодився з попередніми інстанціями: рішення залишено без змін, а звільнення визнано незаконним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/6996/22 від 07.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105264921>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/6996/22 від 25.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107122941>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/6996/22 від 06.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119594092>)

Судова справа № 380/7066/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 02.08.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 07.12.2023)

Суть цієї справи полягала в оскарженні наказу про звільнення головного державного інспектора митного поста «Смільниця» Львівської митниці. Позивач стверджував, що його заява про звільнення була написана під тиском, не містила дати, а між ним і роботодавцем не було досягнуто згоди щодо дати припинення служби. Після написання заяви він намагався її відкликати, але митниця не прийняла ці документи, не зареєструвала їх і фактично проігнорувала волевиявлення працівника.

Відповідач – Львівська митниця – наполягав, що звільнення відбулося за угодою сторін, а письмова форма не є обов'язковою. На їхню думку, позивач добровільно написав заяву, а дата звільнення визначена резолюцією керівництва, що є достатнім для законності наказу.

Суд першої інстанції встановив, що фактичної згоди сторін на дату звільнення не було, а сама заява не підтверджує добровільне волевиявлення позивача. Відсутність узгодженої дати звільнення позбавляла митницю права звільняти працівника за угодою сторін. Рішенням суду наказ про звільнення було визнано протиправним, позивача поновлено на посаді, а також стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Апеляційний суд, розглянувши доводи сторін, погодився з висновками суду першої інстанції. Він визнав, що відсутність чіткої угоди і дати звільнення свідчить про незаконність звільнення. Доводи митниці не знайшли підтвердження, а доказів на спростування позиції

позивача відповідач не надав. У підсумку апеляційну скаргу митниці залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/7066/23 від 07.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115760561>)

Судова справа № 380/7136/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 28.09.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 13.12.2023;

Верховний Суд, 03.04.2024)

Суть цієї справи полягала у звільненні посадовця Львівської митниці з посади начальника відділу митного оформлення митного поста «Смільниця» за угодою сторін. Позивач стверджував, що його звільнення відбулося без реального волевиявлення на припинення служби, оскільки його заява про звільнення не містила жодної дати звільнення чи дати написання, а також була написана під тиском керівництва. Згодом він відкликав цю заяву, однак митниця її не прийняла – ні поштою, ні електронно.

Митниця натомість наполягала, що звільнення було законним і відбулося відповідно до чинного законодавства – на підставі поданої заяви та резолюції керівництва. Вона просила скасувати рішення судів попередніх інстанцій, які поновили працівника на посаді.

Суди першої та апеляційної інстанцій визнали наказ про звільнення незаконним. Вони встановили, що жодної реальної угоди сторін не було досягнуто – відсутня узгоджена дата звільнення, а сама заява не може вважатися дійсним волевиявленням працівника. Крім того, позивач встиг відкликати свою заяву, що також свідчить про відсутність наміру залишати службу.

Верховний Суд України погодився з цими висновками: звільнення без визначення дати і без взаємної згоди є неправомірним. Суд касаційної інстанції залишив у силі рішення про поновлення позивача на посаді та виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/7136/23 від 28.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113991319>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/7136/23 від 13.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115665568>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/7136/23 від 03.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118108927>)

Судова справа № 380/7411/23 (Львівський окружний адміністративний суд, 26.06.2023)

У цій справі колишній головний державний інспектор оперативного відділу Волинської митниці оскаржив накази про своє звільнення. Його було звільнено після публікації в соцмережах інформації про нібито отримання хабаря митником у пункті пропуску «Устилуг – Зосин». Керівництво митниці вирішило, що ця інформація стосується саме позивача, оскільки він був у складі зміни в той день. Саме на цій підставі порушили дисциплінарне провадження та звільнили його за порушення Присяги державного службовця.

Позивач наголошував, що жодних доказів його причетності до події немає, а висновки митниці – це лише припущення. Жодного відеозапису чи свідчень не зібрано, а публікація в мережі не містила даних, які б прямо вказували на нього.

Митниця у відзиві стверджувала, що діяла правомірно, оскільки позивач перебував на зміні й саме він міг отримати гроші від водія. На цій підставі, на їхню думку, дисциплінарне стягнення та звільнення були обґрунтованими.

Суд, дослідивши матеріали справи, встановив, що митне оформлення транспортного засобу здійснював інший інспектор, а жодних доказів причетності позивача до можливого хабарництва немає. Єдиною підставою для звільнення був запис у журналі зміни, що саме по собі не підтверджує порушення. Відтак суд дійшов висновку, що звільнення було незаконним, накази митниці скасував, поновив позивача на посаді та присудив виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/7411/23 від 26.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111781202>)

Судова справа № 380/7530/20 (Львівський окружний адміністративний суд, 03.03.2021; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 26.05.2021; Верховний Суд, 27.09.2022)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Краковець» Галицької митниці. Працівника звільнили через скорочення посади внаслідок зміни штатного розпису. Позивач не погодився з таким рішенням, вважаючи, що митниця порушила процедуру: його не попередили належним чином, не запропонували іншої посади, не провели консультацій із профспілкою, а саме скорочення було сумнівним, оскільки посади інспекторів не зменшили, а навпаки – збільшили.

Митниця заперечувала, наголошуючи, що діяла в межах закону: працівника попередили за 30 днів, а після змін у законі обов'язок пропонувати іншу посаду став не обов'язковим, а лише можливим. Крім того, ліквідація митного поста «Краковець» була затверджена офіційним наказом, тому підстави для звільнення, на їхню думку, були законними.

Суд першої інстанції став на бік митниці та відмовив у позові. Апеляційний суд скасував це рішення, визнав наказ про звільнення незаконним і поновив позивача на посаді. Суд зазначив, що наказ про звільнення не містив конкретної причини звільнення, а лише загальний перелік статей, що порушує принцип правової визначеності. Також відповідач не довів обґрунтованості підстав для звільнення та не забезпечив належної процедури. Апеляційний суд також присудив компенсацію за вимушений прогул у розмірі понад 70 тисяч гривень. Митниця подала касацію, вимагаючи скасування апеляційного рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/7530/20 від 03.03.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95488744>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/7530/20 від 26.05.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97213208>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/7530/20 від 27.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106492330>)

Судова справа № 380/8206/20 (Львівський окружний адміністративний суд, 24.11.2021; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 12.04.2022)

Суть цієї справи полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Рава-Руська» Галицької митниці, яку притягнули до дисциплінарної відповідальності за порушення присяги державного службовця.

Позивач вважала своє звільнення незаконним. Вона наполягала, що дисциплінарне провадження було проведене з численними порушеннями процедурних вимог, а головне – рішення про звільнення ухвалили без обвинувального вироку суду у кримінальному провадженні, у якому її лише підозрювали. На її переконання, роботодавець вийшов за межі повноважень, порушив принцип презумпції невинуватості, а також строки дисциплінарного провадження.

Відповідач – митниця – наполягав, що звільнення було правомірним. Він вказував на результати службової перевірки, згідно з якими позивач отримала від громадянина неправомірну вигоду, що підтверджено матеріалами кримінального провадження та вилученням коштів у службовому приміщенні. На думку відповідача, ці дії однозначно свідчили про порушення присяги й етичних стандартів державної служби.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, вважаючи, що рішення про звільнення ухвалено відповідно до закону й належним чином обґрунтовано.

Апеляційний суд, перевіривши доводи сторін, погодився з цим висновком. Він визнав, що в діях позивача містилися ознаки дисциплінарного проступку, а наявність окремого кримінального провадження не виключає самостійної дисциплінарної відповідальності. У

підсумку апеляційну скаргу залишили без задоволення, а рішення суду першої інстанції – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/8206/20 від 24.11.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101684590>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/8206/20 від 12.04.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104025678>)

Судова справа № 380/9055/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 06.03.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 18.01.2024; Верховний Суд, 12.09.2024; розгляд заяви про заміну боржника – 07.11.2024, апеляція – 29.04.2025)

Суть спору полягала в тому, що колишній перший заступник начальника Галицької митниці оскаржував своє звільнення. Він домігся в суді поновлення на посаді та присудження середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Надалі, після завершення всіх інстанцій і підтвердження рішення на його користь, він звернувся до суду з вимогою замінити боржника у виконавчих листах – замість Галицької митниці Держмитслужби зазначити її правонаступника – Львівську митницю.

Позивач наполягав, що фактичне правонаступництво відбулося, оскільки з 1 липня 2021 року Львівська митниця перебрала функції Галицької митниці. На його думку, це достатня підстава для внесення змін у виконавчі документи.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні заяви, виходячи з того, що спір стосувався трудових відносин у публічній службі, а не виконання владних повноважень. Оскільки на момент розгляду справи Галицьку митницю юридично ще не було припинено, а відповідного запису до реєстру не внесено, підстав для заміни боржника не існувало.

Апеляційний суд погодився з цими висновками. Він зазначив, що хоча Львівська митниця дійсно перебрала частину функцій, правонаступництво в частині трудових зобов'язань не настало. Оскільки юридичне припинення Галицької митниці не відбулося, обов'язок щодо виконання рішення про виплату середнього заробітку залишається за нею. Відтак, апеляційну скаргу залишили без задоволення, а ухвалу суду першої інстанції – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/9055/22 від 29.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126960648>)

Судова справа № 380/9508/22 (Львівський окружний адміністративний суд, 01.02.2023; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 12.07.2023)

Суть цієї справи полягала у звільненні начальника митного поста «Городок» Львівської митниці після низки дисциплінарних проваджень через відсутність на роботі без погодженої відпустки. Позивач вимагав скасувати накази про догану і звільнення, поновити його на посаді та компенсувати заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснював, що перебував у відпустках, а після цього подав заяви про відпустку без збереження заробітної плати для догляду за малолітньою дитиною під час дії карантину. Він вважав, що мав безумовне право на таку відпустку, тому його відсутність не могла бути кваліфікована як прогул.

Відповідачі ж наполягали, що заяви позивача стосувалися відпустки за згодою сторін, а не обов'язкової соціальної відпустки. Вони підкреслили, що керівництво офіційно відмовило в її наданні, наказ не видавався, а сам позивач перебував за кордоном без відрядження чи погодження. Також фіксувалася його відсутність на роботі упродовж тривалого періоду після оголошення догани. Це розцінили як систематичні прогули.

Суд, зваживши на матеріали дисциплінарних проваджень, зміст заяв позивача і відсутність наказів про надання відпусток, визнав дії роботодавця законними. Позовні вимоги про скасування наказів, поновлення на посаді та виплату середнього заробітку були відхилені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №380/9508/22 від 01.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108911887>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/9508/22 від 12.07.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112183591>)

Судова справа № 380/9764/24 (Львівський окружний адміністративний суд, 23.09.2024; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 08.04.2025)

Суть спору полягала в тому, що державного інспектора митного поста «Рава-Руська» було звільнено за результатами дисциплінарного провадження, відкритого після повідомлення прокуратури про можливе корупційне правопорушення. Позивач оскаржив накази митниці про дисциплінарне стягнення та звільнення, наполягаючи, що службове розслідування базувалося виключно на матеріалах кримінального провадження і не містило самостійно встановлених доказів його вини. Він просив скасувати накази, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач – митниця – заперечував, вказуючи, що дисциплінарне розслідування було проведено у встановленому порядку, а висновки підтверджують факт отримання неправомірної вигоди. На думку митниці, звільнення є правомірним, адже позивач порушив присягу, етичні стандарти та норми антикорупційного законодавства.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, вважаючи звільнення обґрунтованим. Апеляційний суд погодився з цим рішенням. Він визнав, що дисциплінарна комісія мала достатньо підстав для висновку про вчинення позивачем дисциплінарного проступку, зокрема отримання хабаря за безперешкодне ввезення товарів через пункт пропуску. Суд вказав, що дії інспектора підривають авторитет державної служби та порушують присягу державного службовця. Відтак апеляційну скаргу залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №380/9764/24 від 08.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126729744>)

Судова справа №400/4449/24 (Миколаївський окружний адміністративний суд, 04.07.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 01.10.2024)

Суть спору полягала в тому, що колишня начальниця відділу митного аудиту Миколаївської митниці оскаржила наказ про своє звільнення за угодою сторін. Вона наполягала, що не мала справжнього наміру звільнитися, написала заяву в емоційному стані, а потім відкликала її ще до дати звільнення. Позивачка стверджувала, що без належного оформлення додаткової угоди до контракту не було правових підстав для припинення служби, а митниця позбавила її можливості відкликати заяву. Вона вимагала скасування наказу, поновлення на посаді та виплати середнього заробітку.

Митниця заперечувала, наголошуючи, що працівниця власноруч подала заяву про звільнення за угодою сторін, наказ був виданий на законних підставах, а додаткових угод укладати не потрібно. Відповідач вважав, що всі дії були здійснені відповідно до законодавства, а відкликання заяви після досягнення домовленості не має юридичної сили.

Суд апеляційної інстанції підтримав рішення суду першої інстанції та залишив позов без задоволення. Він дійшов висновку, що звільнення відбулося на підставі заяви самої позивачки, за взаємною домовленістю сторін, а підстав для скасування наказу немає.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №400/4449/24 від 01.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122097198>)

Судова справа № 420/10608/24 (Одеський окружний адміністративний суд, 25.09.2024; додаткове рішення – 01.11.2024)

У цій справі колишній заступник начальника митного поста – начальник відділу митного оформлення №3 митного поста «Чорноморськ» Одеської митниці оскаржив наказ про своє звільнення. Він вимагав визнати його протиправним, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивача звільнили за формулюванням «невиконання умов контракту через недосягнення ключових показників результативності». Підставою для цього стало складення СБУ протоколу про адміністративне правопорушення – нібито через розголошення службової інформації. Керівництво митниці визнало це порушенням умов контракту та підставою для припинення служби. Позивач заперечував законність звільнення, вказуючи, що наказ не містить конкретних фактів чи показників, які він не виконав. До того ж апеляційний суд закрит адміністративне провадження за відсутністю складу правопорушення, тож фактична вина не була доведена.

Відповідач – Одеська митниця – наполягав, що саме факт складення протоколу і порушення інструкцій щодо поводження з документами з грифом «Для службового користування» означає недосягнення ключового показника – 100% дотримання законодавства. На думку митниці, це було достатньою підставою для звільнення.

Суд встановив, що у звіті за IV квартал 2023 року позивач мав максимальну оцінку за дотримання законодавства та дисципліни, а доводи відповідача не підтверджені конкретними доказами. Також вирішальною обставиною стало скасування постанови про адміністративне правопорушення апеляційним судом – отже, фактичної підстави для звільнення не існувало. Суд дійшов висновку, що наказ був виданий без належних підстав, у порушення принципу правової визначеності.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його, поновив позивача на посаді та постановив виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/10608/24 від 25.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122003712>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Додаткове рішення у справі №420/10608/24 від 01.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122740719>)

Судова справа № 420/10987/24 (Одеський окружний адміністративний суд, 02.07.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 03.09.2024)

Суть спору полягала в оскарженні наказу про звільнення державного інспектора митного поста «Ізмаїл» Одеської митниці. Позивач вважав, що дисциплінарне провадження проти нього було проведене формально й упереджено. Він наполягав, що комісія не встановила об'єктивних обставин, не довела наявності дисциплінарного проступку, а наказ про звільнення був прийнятий без урахування його прав на захист і без надання матеріалів перевірки. Через це він просив визнати наказ незаконним, скасувати його та поновити його на посаді з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував проти позову. Він зазначив, що в ході перевірки та дисциплінарного провадження встановлено систематичне отримання позивачем неправомірної вигоди під час митного оформлення товарів. За твердженням митниці, інспектор діяв умисно, використовуючи службове становище у власних інтересах, порушив присягу державного службовця, етичні норми та умови контракту. Ці дії, на думку комісії, підірвали довіру до органу та завдали шкоди його репутації.

Суд встановив, що позивач був затриманий правоохоронцями на місці під час отримання неправомірної вигоди, йому було оголошено підозру за ч. 3 ст. 368 Кримінального кодексу. Перевірка та дисциплінарне провадження підтвердили порушення службової етики, правил поведінки та законодавства. Суд дійшов висновку, що наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення був законним, а позовні вимоги позивача є безпідставними.

Рішенням суду у задоволенні позову відмовлено, а наказ про звільнення залишено в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/10987/24 від 02.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120299827>)

Судова справа № 420/1173/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 12.07.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 25.10.2022)

Суть спору полягала у звільненні державного інспектора митного поста «Старокозаче» Одеської митниці за результатами випробувального терміну. Позивач вважав, що наказ про його звільнення є незаконним, оскільки у контракті не передбачено такої підстави, як незадовільні результати тестування, а саме тестування не може бути визначальним критерієм відповідності займаній посаді. Він вимагав скасувати наказ, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач наполягав, що позивач був призначений на посаду з випробувальним строком і мав виконати завдання, серед яких – успішне проходження повторного тестування відповідно до постанови уряду. Позивач не набрав мінімальної кількості балів, що підтверджувало невиконання умов контракту та невідповідність займаній посаді. На цій підставі митниця розірвала контракт і звільнила його.

Суд встановив, що позивач був належним чином ознайомлений із завданнями на період випробування, зокрема із вимогою успішного складання тесту. Оскільки він не виконав цю умову, роботодавець мав законні підстави припинити контракт та звільнити його за невідповідністю посаді протягом випробувального строку.

У результаті суд визнав дії митниці правомірними, відмовив у задоволенні позову, не скасував наказ, не поновив позивача на посаді та не присудив виплату середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1173/22 від 12.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105228823>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/1173/22 від 25.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106937240>)

Судова справа № 420/1175/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 13.09.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 22.11.2022)

У цій справі позивачка, яка працювала державним інспектором митного поста «Старокозаче» Одеської митниці, оскаржувала наказ про своє звільнення. Вона наполягала, що її незаконно відсторонили від служби, посилаючись на те, що рішення про невідповідність займаній посаді ґрунтувалося виключно на результатах експериментального тестування, яке не передбачене законом як єдиний критерій оцінки професійної компетентності. Вона також стверджувала, що всі інші завдання контракту виконала, а отже, не могла бути визнана такою, що не відповідає посаді.

Митниця, своєю чергою, пояснила, що під час випробувального терміну позивачці були визначені чіткі завдання, серед яких обов'язковим було успішне проходження повторного тестування з митного та антикорупційного законодавства. Позивачка двічі не набрала мінімальної кількості балів, що автоматично унеможливило її допуск до подальшого етапу тестування на благонадійність. Це розцінили як невиконання умов контракту, що й стало підставою для звільнення.

Суд, проаналізувавши матеріали, дійшов висновку, що митниця діяла у межах своїх повноважень і відповідно до законодавства, а умови контракту були для позивачки відомі та зрозумілі. Оскільки обов'язкове завдання не було виконане, суд відмовив у задоволенні позову, визнавши звільнення правомірним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1175/22 від 13.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106287535>)

Судова справа № 420/1417/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 07.11.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 01.03.2023)

Суть спору полягала в оскарженні наказу про звільнення державного інспектора оперативного відділу Одеської митниці. Позивач був прийнятий на посаду з випробувальним терміном і серед його завдань було повторне проходження тестування на кваліфікацію та

благонадійність. Через незадовільний результат другого етапу тесту митниця визнала його таким, що не відповідає займаній посаді, та звільнила.

Позивач наполягав, що така підстава не була передбачена умовами контракту, а саме тестування не могло бути юридичною причиною для звільнення. Він також вказував на позитивні результати виконання більшості завдань під час випробувального терміну та відсутність мотивованого висновку про невідповідність посаді. Митниця у свою чергу наголошувала, що позивач був ознайомлений з умовами контракту й не виконав поставлене завдання – не склав тест.

Суд першої інстанції відмовив у позові, погодившись із позицією митниці: неуспішне складання тесту свідчить про невідповідність займаній посаді та є підставою для звільнення за законом.

Однак апеляційний суд дійшов іншого висновку. Колегія встановила, що процедура тестування не передбачає звільнення вже призначених працівників, а також що попередження про звільнення не містило конкретних підстав невідповідності. Відповідач не надав можливості повторно скласти тест, як це передбачено нормативним порядком. Крім того, було проігноровано результати виконання інших завдань позивача.

У результаті апеляційний суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1417/22 від 07.11.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107395894>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/1417/22 від 01.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109309411>)

Судова справа № 420/1432/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 02.09.2022)

У цій справі позивач, колишня державна інспекторка митного поста «Ізмаїл» Одеської митниці, звернулася до суду з вимогою скасувати наказ про її звільнення, поновити на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджувала, що накази про звільнення є незаконними, оскільки її звільнили через недостатню кількість балів на тестуванні з питань кваліфікації та благонадійності, хоча контракт не передбачав такої підстави для припинення служби. Вона наголошувала, що працює в митниці багато років без дисциплінарних стягнень, виконала всі службові завдання, окрім одного тесту, де не вистачило одного балу до прохідного. На її думку, результати тестування мали лише інформаційний характер і не могли бути вирішальними для звільнення.

Відповідач – митниця – наполягав, що позивач добровільно погодилась на випробувальний строк та умови контракту, зокрема успішне проходження повторного тестування, яке вона фактично не склала. Відтак невиконання цього завдання є підставою для розірвання контракту та припинення державної служби. Також відповідач зазначав, що оцінка відповідності службовця займаній посаді належить виключно до компетенції суб'єкта призначення.

Суд, розглянувши обставини, дійшов висновку, що митниця діяла у межах своїх повноважень і відповідно до умов контракту та закону. Оскільки позивач не виконала визначене завдання випробувального періоду – успішне проходження тестування, наказ про звільнення визнано законним.

У задоволенні позову суд відмовив.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1432/22 від 02.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106034714>)

Судова справа №826/11434/18 (Верховний Суд, постанова від 02.06.2020)

Позивач, який працював першим заступником начальника Львівської митниці, оскаржив своє звільнення, яке відбулося після поновлення на посаді іншої особи. Він вважав, що звільнення є незаконним, оскільки йому не запропонували жодної рівнозначної посади, а сам

наказ було видано під час його тимчасової непрацездатності, що прямо заборонено трудовим законодавством.

Відповідач – митниця та центральний орган – наполягали, що діяли відповідно до спеціального закону про державну службу, який не передбачає обов'язку пропонувати іншу посаду в подібній ситуації, адже звільнення відбулося через обставини, які не залежать від волі сторін.

Суд першої інстанції визнав звільнення протиправним, скасував відповідні накази та поновив позивача на посаді, а також зобов'язав виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Апеляційний суд лише конкретизував суму виплат, залишивши решту рішення без змін.

Верховний Суд дійшов висновку, що спеціальний закон не регулює порядок звільнення в подібних випадках, тому слід застосовувати норми трудового законодавства, які вимагають пропозиції іншої посади та забороняють звільнення під час лікарняного. Оскільки роботодавець цього не зробив, суд залишив рішення попередніх інстанцій без змін, а касаційні скарги митниці та Держмитслужби – без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №826/11434/18 від 02.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89732482>)

Судова справа №804/19537/14 (Верховний Суд, постанова від 29.01.2021)

У цій справі позивач, колишній начальник оперативного відділу митниці, оскаржив наказ про своє звільнення з органів податкової міліції, вимагаючи його скасування, поновлення на посаді, виплати середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу та компенсації за невикористані відпустки.

Відповідачем виступали Державна фіскальна служба України, Дніпропетровська митниця та Державна митна служба України. Позивач наполягав, що звільнення було незаконним, і він має бути поновлений. Відповідачі відстоювали законність наказу.

Суд першої інстанції став на бік позивача та задовольнив його вимоги. ДФС подала апеляційну скаргу, але апеляційний суд відмовив у відкритті провадження, вважаючи, що скарга подана після завершення апеляційного розгляду, а її зміст дублює скарги інших відповідачів, які вже були розглянуті.

ДФС подала касаційну скаргу, наполягаючи, що апеляційну скаргу вона подала ще до закінчення розгляду, тож відмова апеляційного суду була неправомірною. Верховний Суд погодився з цим: встановив, що апеляцію було подано завчасно, а апеляційний суд неправильно застосував процесуальні норми, що призвело до незаконної відмови у відкритті провадження.

У результаті Верховний Суд скасував ухвалу апеляційного суду та направив справу на подальший розгляд до цієї ж інстанції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №804/19537/14 від 29.01.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94511740>)

Судова справа №640/5194/22 (ОАСК – 18.10.2022; Шостий апеляційний ААС – 21.02.2023; Верховний Суд – 18.01.2024)

Суть цієї справи полягає в оскарженні наказу про звільнення начальника Закарпатської митниці під час випробувального строку. Позивач, який був призначений на посаду за контрактом після перемоги в конкурсі, вважав, що його звільнили без належного обґрунтування та доказів невідповідності посаді. Він стверджував, що за час його роботи фінансові показники митниці зросли, а отже, він належно виконував свої обов'язки. На його думку, у попередженні про звільнення, доповідній записці та наказі не було чітко вказано, у чому саме полягала його невідповідність посаді та які пункти посадової інструкції він порушив.

Відповідач, Державна митна служба, наполягав, що звільнення було законним, оскільки за результатами випробування встановили, що позивач не виконав одне з ключових завдань – ефективний контроль за протидією контрабанді та порушенням митних правил. Відповідні

висновки були оформлені у доповідній записці департаменту персоналу, погодженій керівництвом. На підставі цих документів було прийнято наказ про звільнення.

Суди першої та апеляційної інстанцій відмовили в задоволенні позову. Вони дійшли висновку, що Держмитслужба діяла в межах закону і мала достатні підстави для звільнення, оскільки випробувальний строк дає право оцінювати відповідність особи посаді без проведення повного оцінювання, передбаченого для штатних працівників. Суд визнав, що позивач погодився на випробувальний строк і був ознайомлений із завданнями.

Верховний Суд погодився з висновками попередніх інстанцій і залишив касаційну скаргу без задоволення. Він зазначив, що під час випробування роботодавець має право самостійно оцінювати відповідність посади, а надані документи свідчили про невиконання конкретного завдання, що й стало підставою для законного звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/5194/22 від 18.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107081923>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/5194/22 від 21.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109137568>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/5194/22 від 18.01.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116396899>)

Судова справа №640/32368/20 (Київський окружний адміністративний суд, рішення від 18.04.2025)

Позивач, яка обіймала посаду головного державного інспектора відділу провадження у справах про порушення митних правил, оскаржувала наказ про своє звільнення, виданий у зв'язку з нібито скороченням посади через зміну структури митниці. Вона стверджувала, що скорочення фактично не відбулося, адже кількість посад навіть зростає. Також під час попередження про вивільнення їй не запропонували жодної альтернативної посади, а звільнення припало на період її тимчасової непрацездатності.

Відповідач – митниця та її правонаступник – наполягали, що наказ виданий у повній відповідності до закону, а підстави для поновлення відсутні. Вони вказували, що мали право змінювати штат і структуру, попередили працівницю у встановлені строки й провели всі необхідні розрахунки.

Суд, проаналізувавши документи, встановив, що фактичного скорочення посади не було – кількість штатних одиниць збільшилася. Відповідачі не довели змін у функціях чи статусі посади. Крім того, на момент звільнення у митниці були вакантні місця, але позивачці не запропонували жодної з них. Суд також врахував, що позивачка мала можливість переведення до іншої митниці, але роботодавець не скористався цією можливістю належним чином.

У підсумку суд визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивачку на посаді або зобов'язав правонаступника запропонувати їй рівнозначну, та постановив стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/32368/20 від 18.04.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126725039>)

Судова справа №640/28736/21 (Київський окружний адміністративний суд, 31.08.2023; Шостий апеляційний адміністративний суд, 03.07.2024)

У цій справі колишній головний державний інспектор митного поста звернувся до суду після свого звільнення з Київської митниці. Він просив скасувати наказ про припинення державної служби, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. На його переконання, наказ про звільнення був безпідставним: у ньому не було зазначено конкретних порушень пунктів контракту, а він сам не порушував умов служби.

Митниця у відзиві на позов заявила, що звільнила його через результати перевірок внутрішньої безпеки: недекларування доходів, неуспішне проходження тесту на знання

митного та антикорупційного законодавства, вручення повідомлення про підозру у кримінальному провадженні та несанкціоновані модифікації митних декларацій.

Суд проаналізував підстави звільнення та дійшов висновку, що жодна з них не підтверджена належними доказами. Перевірка декларацій не належить до компетенції митниці, а тестування вже було враховане під час переведення на нову посаду, тому воно не може бути причиною звільнення. Повідомлення про підозру не є вироком, а отже, не доводить провини. Щодо модифікації митних декларацій, то митниця не провела належного службового розслідування, а частина епізодів узагалі стосувалася періоду до укладення контракту.

У підсумку суд визнав звільнення незаконним, скасував наказ митниці, зобов'язав поновити позивача на посаді та виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/28736/21 від 31.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113168774>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/28736/21 від 03.07.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120185502>)

Судова справа №640/28692/21 (Окружний адміністративний суд міста Києва, 28.12.2021; Шостий апеляційний адміністративний суд, 13.07.2022)

Суть цієї справи полягає у звільненні головного державного інспектора Київської митниці, який оскаржив відповідний наказ та вимагав поновлення на посаді й компенсації за час вимушеного прогулу.

Позивач наполягав, що наказ про припинення державної служби видано без належних правових підстав. Він вказував, що обставини, на які посилався роботодавець, не підтверджують порушення умов контракту, а частина претензій стосувалася періоду, який передував його укладенню. Також позивач наголошував, що митниця не мала повноважень оцінювати достовірність декларацій про доходи – це компетенція іншого органу.

Відповідач заперечував проти позову, посиляючись на результати внутрішньої перевірки та доповідню про можливі порушення з боку інспектора. У наказі про звільнення зазначалося про невідповідності в декларації, вручення повідомлення про підозру у кримінальному провадженні, несанкціоновані зміни митних декларацій та низький результат тестування на благонадійність.

Суд ретельно проаналізував обставини та дійшов висновку, що жодна з наведених підстав не є належною і достатньою для звільнення. Зокрема, контроль за деклараціями має здійснюватися уповноваженим органом, а не митницею; сам факт повідомлення про підозру не може бути підставою для припинення служби без вироку суду; перевірка модифікацій декларацій проведена з порушенням процедури; а результати тестування вже були враховані при переведенні на посаду.

Суд визнав наказ про звільнення незаконним, зобов'язав поновити позивача на посаді з моменту звільнення та стягнути середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Частину рішення про поновлення та виплату заробітку за один місяць визначено до негайного виконання.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/28692/21 від 28.12.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102255363>)

Судова справа №640/27662/20 (Окружний адміністративний суд міста Києва – ухвала від 08.02.2021; Шостий апеляційний адміністративний суд – постанова від 12.05.2021)

У цій справі колишній посадовець митниці оскаржив наказ про своє звільнення з державної служби, виданий ще у 2010 році. Позивач просив суд визнати наказ незаконним, скасувати його, поновити його на посаді заступника начальника Дніпропетровської митниці – начальника митного поста «Кривий Ріг» та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції залишив позов без руху через пропущений строк звернення до суду й вимогу обґрунтувати його поновлення. Позивач подав заяву, але суд визнав причини неповажними та повернув позов. В апеляційній скарзі він стверджував, що не міг подати позов

раніше, оскільки чекав на завершення кримінального провадження, пов'язаного з обставинами його звільнення.

Відповідач – Державна митна служба – заперечувала проти доводів апеляції, наполягаючи, що строк звернення було порушено без поважних причин, а рішення суду першої інстанції є законним і обґрунтованим.

Апеляційний суд погодився з цими аргументами. Він зазначив, що закон встановлює місячний строк для оскарження рішень про припинення публічної служби. Позивач знав про наказ у 2010 році, а кримінальне провадження не позбавляло його можливості звернутися до суду через представника. Жодних доказів об'єктивних перешкод він не надав.

У результаті суд апеляційної інстанції залишив скаргу без задоволення, а ухвалу про повернення позову – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/27662/20 від 12.05.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96865013>)

Судова справа №640/26098/21 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 19.03.2024; Шостий апеляційний адміністративний суд, 02.06.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 27.06.2024)

У цій справі колишній державний інспектор митного поста «Дякове-автомобільний» звернувся до суду, вважаючи, що його незаконно звільнили під час лікарняного без чіткої підстави. Він наполягав, що не порушував умов контракту, не мав дисциплінарних стягнень і не вчиняв проступків, а тому просив скасувати наказ про звільнення, поновити його на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Митниця заперечувала, посилаючись на результати контрольних заходів, які виявили порушення в його роботі, оголошення догани, позбавлення премії та негативний висновок за тестуванням на благонадійність. Крім того, інспектор не вказав у анкеті доброчесності, що йому раніше було повідомлено про підозру у кримінальному провадженні за статтею 364 КК України, що, на думку митниці, є порушенням принципу доброчесності та умов контракту.

Суд першої інстанції став на бік позивача, визнав наказ про звільнення незаконним, поновив його на посаді та присудив виплату заробітку. Проте апеляційний суд вирішив інакше: встановив, що позивач таки був притягнутий до кримінальної відповідальності (йому було пред'явлено підозру), але приховав цю інформацію в анкеті доброчесності, що суперечить умовам контракту. Також лікарняний лист не підтвердив факт перебування на лікарняному до моменту звільнення.

У результаті апеляційний суд скасував рішення першої інстанції та відмовив у задоволенні позову, визнавши дії митниці правомірними.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №640/26098/21 від 19.03.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117977823>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/26098/21 від 02.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104592532>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №640/26098/21 від 27.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120156992>)

Судова справа №620/4428/22 (Чернігівський окружний адміністративний суд – 29.09.2022, Шостий апеляційний адміністративний суд – 19.12.2022, Верховний Суд – 06.04.2023)

У цій справі колишня працівниця митниці звернулася до суду з вимогою скасувати накази про припинення державної служби та звільнення з посади старшого державного інспектора митного поста, поновити її на роботі, а також стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу, компенсацію за невикористану відпустку та виплати за затримку розрахунку при звільненні. Вона вважала своє звільнення незаконним і наполягала, що дізналася про порушення своїх прав пізніше, ніж це вважали суди нижчих інстанцій.

Митниця, своєю чергою, заперечувала вимоги позивачки, вказуючи на пропуск строку звернення до суду та відсутність поважних причин для його поновлення. Суди першої та

апеляційної інстанції дійшли висновку, що позов подано із запізненням – більш ніж через пів року після того, як позивачка дізналася про своє звільнення, а жодних переконливих доказів щодо неможливості подати позов раніше вона не надала. Через це її заяву повернули.

Верховний Суд погодився з такими висновками, наголосивши на важливості дотримання процесуальних строків і принципу юридичної визначеності. Касаційну скаргу позивачки залишили без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №620/4428/22 від 06.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110064779>)

Судова справа №620/1771/22 (Чернігівський окружний адміністративний суд, 06.07.2022; Шостий апеляційний адміністративний суд, 15.12.2022)

У цій справі позивач, який обіймав керівну посаду у Північній митниці, оскаржив наказ про своє звільнення, виданий у зв'язку з реорганізацією митних органів. Він наполягав, що звільнення було незаконним: йому не запропонували рівнозначну або нижчу посаду в новоствореній Чернігівській митниці, хоча відповідний відділ і посада фактично залишилися. На його думку, це суперечило законодавству про державну службу.

Відповідачі – Північна та Чернігівська митниці – заперечували проти позову, стверджуючи, що діяли в межах реорганізації, шукали варіанти працевлаштування та пропонували інші посади, зокрема в Сумській митниці. Також вони зазначили, що позивач мав дисциплінарне стягнення, а закон не зобов'язує роботодавця надавати перевагу в залишенні на посаді за відсутності рівних показників продуктивності праці.

Суд встановив, що посада позивача фактично була збережена у структурі Чернігівської митниці, але йому її не запропонували. Доказів відсутності вакантних місць відповідач не надав. Суд визнав, що процедура звільнення була порушена: обов'язок запропонувати іншу рівнозначну або нижчу посаду не виконано.

У результаті наказ про звільнення визнано протиправним і скасовано. Позивача вирішено поновити на попередній посаді з 25 грудня 2021 року та стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/1771/22 від 06.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105229473>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №620/1771/22 від 15.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107899520>)

Судова справа №600/879/22-а (Чернівецький окружний адміністративний суд, 05.05.2022; Сьомий апеляційний адміністративний суд, 22.07.2022)

Суть цієї справи полягала в оскарженні звільнення завідувача сектору внутрішньої безпеки Чернівецької митниці Державної митної служби України. Позивач вимагав визнати наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення незаконним, поновити його на посаді й виплатити заробіток за час вимушеного прогулу. Він наполягав, що наказ був виданий з порушенням вимог закону і не мав достатніх підстав.

Митниця, своєю чергою, заперечувала проти позову. Вона посилялася на матеріали дисциплінарної справи, які, на її думку, підтверджували серйозні та систематичні порушення з боку позивача. Йому закидали грубе порушення правил етичної поведінки, перевищення повноважень, використання службової інформації сторонніми особами та дії, що, за висновками комісії, шкодили репутації служби. Саме ці обставини стали підставою для звільнення за порушення Присяги державного службовця.

Суд, дослідивши матеріали, встановив, що дисциплінарне провадження було відкрито через зафіксовані порушення, доповідні записки, перевірку та відмову позивача від надання пояснень. Врахувавши законодавство про державну службу, зокрема порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності, суд визнав, що митниця діяла в межах наданих повноважень і дотрималася процедури.

У підсумку суд відмовив у задоволенні позову – наказ про звільнення залишено чинним, а вимоги про поновлення на посаді та виплату середнього заробітку не задоволені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/879/22-а від 05.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104211873>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №600/879/22-а від 22.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105380934>)

Судова справа №600/707/21-а (Чернівецький окружний адміністративний суд, 23.04.2021)

Суть справи полягала в оскарженні наказу про звільнення з посади начальника митниці. Позивач, який тривалий час працював у митних органах, стверджував, що наказ про його звільнення за угодою сторін був виданий без його згоди – він не подавав жодних заяв, не підписував документів і не отримував наказу чи трудової книжки. На його думку, це порушувало конституційні гарантії права на працю та трудове законодавство.

Відповідачі – Державна митна служба та Державна фіскальна служба – наполягали, що звільнення відбулося законно, згідно з процедурою, і підстав для поновлення на посаді немає. Вони заперечували проти задоволення позову, але не надали переконливих доказів на підтвердження законності виданого наказу.

Суд встановив, що жодної заяви від позивача про звільнення за угодою сторін у його особовій справі не було, а копію наказу він отримав лише через шість років після звільнення. Відсутність взаємної згоди сторін і недотримання процедури звільнення суд розцінив як істотне порушення трудового законодавства. У підсумку суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його та ухвалив рішення про поновлення позивача на посаді начальника митниці з негайним виконанням цієї частини рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/707/21-а від 23.04.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96493886>)

Судова справа №600/3279/22-а (Чернівецький окружний адміністративний суд, 08.03.2023)

Суть спору полягала в оскарженні наказів про звільнення з посади головного державного інспектора митного поста «Кельменці» у зв'язку з реорганізацією та скороченням штату. Позивач вважав, що підстав для звільнення не було, а процедура не була дотримана. Він наголошував, що йому не запропонували жодної рівнозначної чи нижчої вакантної посади, не врахували його переважного права на залишення на службі та фактично позбавили права на працю.

Відповідач – митниця – заперечував проти позову. Вказував, що реорганізація відбулася відповідно до урядових рішень, штат справді скорочувався, а процедуру попередження та звільнення було дотримано. Митниця також зазначала, що на момент попередження вакантних посад, які можна було б запропонувати позивачу, не було, а його продуктивність була нульовою, що враховувалося при визначенні переважного права. Крім того, позивач уже мав пенсійне забезпечення.

Суд встановив, що реорганізація і скорочення чисельності справді мали місце, однак митниця не виконала усіх гарантій, передбачених законом – насамперед не запропонувала рівнозначну чи нижчу посаду одночасно з попередженням. Через це накази про звільнення було визнано протиправними і скасовано. Позивача поновили на посаді з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/3279/22-а від 08.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109430565>)

Судова справа №600/1282/22-а т(Чернівецький окружний адміністративний суд, 24.05.2022)

Суть справи полягала у звільненні працівника митниці у зв'язку з реорганізацією. Позивач – колишній головний державний інспектор відділу митного оформлення – вважав, що його звільнення було незаконним. Він стверджував, що скорочення штатів не було підставою для звільнення саме його, адже він мав багаторічний стаж роботи та переважне право на залишення

на службі. Крім того, на його думку, відповідачі не забезпечили можливість переведення на іншу вакантну посаду, яка відповідала його кваліфікації, хоча така посада фактично була. Позивач просив скасувати накази про звільнення, поновити його на службі та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Представники митниці заперечували проти позову, наполягаючи, що звільнення проведено в межах закону – у зв'язку з реорганізацією органу та скороченням штату. Вони стверджували, що всі процедурні вимоги були дотримані, а вакантних рівнозначних посад на момент звільнення не існувало. Державна митна служба також зазначала, що не є суб'єктом призначення на посади у Буковинській митниці й не може виконати рішення про поновлення.

Суд встановив, що скорочення справді відбулося – одна з двох посад головного інспектора у відділі митного оформлення була ліквідована. Проте водночас інша така ж посада залишалася вакантною і могла бути запропонована позивачеві. Суд дійшов висновку, що відповідач не дотримався вимог закону щодо пропонування рівнозначної посади та врахування переважного права на залишення на службі.

У підсумку суд частково задовольнив позов: визнав накази про звільнення протиправними, зобов'язав поновити позивача на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №600/1282/22-а від 24.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104439850>)

Судова справа №560/8439/24 (Хмельницький окружний адміністративний суд, 06.01.2025)

Суть цієї справи полягає у звільненні та подальшому переведенні колишнього директора Департаменту організації митного контролю та оформлення Державної митної служби України, який на момент зміни посади був викликаний до військкомату.

Позивач наполягав, що в день прийняття наказів про його звільнення та переведення він мав бути увільнений від роботи через проходження військово-лікарської комісії і подальший призов. На його думку, митниця була зобов'язана зберегти за ним посаду та середній заробіток, а не вносити зміни до наказів про звільнення. Він просив скасувати накази, поновити його на посаді директора департаменту та виплатити компенсацію за вимушений прогул.

Відповідач натомість стверджував, що ще у вересні 2023 року позивач сам написав заяву про переведення на іншу посаду. Накази про звільнення та призначення були видані ще у вересні 2023 року, а зміни в січні 2024-го стосувалися лише дати звільнення та переведення через його відпустку й лікарняний. Митниця вважала, що всі процедури відбулися правомірно та з дотриманням контрактних умов.

Суд встановив, що накази про звільнення та переведення були чинними й не оскаржувалися самим позивачем раніше, а зміни в січні були технічними – для узгодження дат. З огляду на те, що він добровільно погодився на переведення ще у вересні, підстав для скасування наказів чи поновлення на посаді не було.

У результаті суд відмовив у задоволенні позову повністю, визнавши дії Держмитслужби правомірними.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №560/8439/24 від 06.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124239007>)

Судова справа №540/7640/21 (Херсонський окружний адміністративний суд, 15.02.2022)

Суть цієї справи полягає у звільненні працівника митниці під час випробувального терміну через непроходження кваліфікаційного тестування.

Позивач, який обіймав посаду державного інспектора митного поста «Крим», вважав, що його звільнили незаконно. Він пояснював, що другий етап тестування пройшов з негативним результатом, але йому не дали можливості повторного складання і фактично позбавили права на оскарження цього результату. На його думку, експериментальне тестування не може бути прямою підставою для звільнення, адже постанова уряду передбачає інші варіанти реагування. Також він вказував, що положення контракту, яке дозволяло припинити дію у разі

непроходження тестування, звужує його законні права, гарантовані законодавством про державну службу.

Відповідач – митниця – наполягав, що контрактом і завданням на випробувальний період було чітко передбачено обов'язкове успішне складання повторного тесту. Оскільки позивач його не склав, він не виконав ключове завдання. Саме тому комісія визнала випробувальний період неуспішним, а контракт був припинений у встановленому законом порядку.

Суд, дослідивши матеріали справи, дійшов висновку, що позивач дійсно не виконав одну з визначальних умов контракту – успішне проходження тестування. Процедура звільнення відповідала умовам контракту та вимогам законодавства про державну службу. Внаслідок цього суд відмовив у задоволенні позову про поновлення на роботі та стягнення заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №540/7640/21 від 15.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103394859>)

Судова справа №540/6685/21 (Херсонський окружний адміністративний суд, 03.02.2022; Одеський окружний адміністративний суд, 30.11.2022 та 23.12.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 06.03.2023)

У цій справі позивач оскаржував наказ про його звільнення з посади заступника начальника митного поста «Херсон» Чорноморської митниці та вимагав поновлення на роботі й виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Раніше суд першої інстанції вже задовольнив позов – наказ було скасовано, позивача поновлено на посаді, а також присуджено виплату 82 866,08 грн.

Після цього позивач звернувся із заявами про заміну боржника у виконавчому листі, оскільки Чорноморська митниця перебуває в стані припинення, а її правонаступником є Митниця в Херсонській області, АР Крим та м. Севастополі. Перше звернення суд відхилив через відсутність відкритого виконавчого провадження, а вдруге – задовольнив і замінив сторону боржника.

Позивач оскаржив відмову за першою заявою, а митниця – заміну боржника за другою. Апеляційний суд дійшов висновку, що заміна боржника можлива ще до відкриття виконавчого провадження, тому скасував відмову від 30 листопада 2022 року. Водночас він залишив без задоволення апеляційну скаргу митниці та підтвердив законність ухвали про заміну боржника від 23 грудня 2022 року.

Таким чином, рішенням апеляційного суду правонаступником Чорноморської митниці у виконавчому листі визначено Митницю в Херсонській області, а доводи відповідача відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №540/6685/21 від 06.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109405327>)

Судова справа №520/679/24 (Харківський окружний адміністративний суд, 26.06.2024; Другий апеляційний адміністративний суд, 21.10.2024)

Суть спору полягала у тому, що колишня працівниця митниці оскаржувала своє дисциплінарне покарання та звільнення. Вона вимагала визнати незаконними накази про догану та звільнення, скасувати висновки дисциплінарної комісії, поновити її на посаді старшого державного інспектора Харківської митниці, задовольнити заяву про звільнення за власним бажанням і виплатити середній заробіток за затримку розрахунку.

Позивач пояснювала, що з початку війни перебувала у Німеччині разом із дитиною, мала статус тимчасово захищеної особи та через об'єктивні обставини не могла прибути на роботу. Вона вважала, що це є поважною причиною для відсутності, а звільнення є незаконним. Також наголошувала, що дисциплінарні провадження проводилися без належного її інформування та без надання можливості призупинити контракт.

Митниця натомість наполягала, що працівниця після закінчення відпустки не з'явилася на службу, не виходила на зв'язок, не надавала жодних пояснень, а відсутність тривала понад два місяці. Відповідач вказував, що дисциплінарні процедури були проведені відповідно до закону, з дотриманням вимог щодо повідомлення та документування.

Суд першої інстанції дійшов висновку, що підстав для задоволення позову немає. Дії митниці були визнані законними: накази про догану та звільнення відповідають вимогам законодавства, а тривала відсутність позивачки без належного зв'язку не може вважатися поважною причиною. В апеляції колегія суддів погодилася з цими висновками, відхилила скаргу та залишила рішення без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/679/24 від 21.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122742298>)

Судова справа №520/25003/21 (Харківський окружний адміністративний суд, 14.03.2023)

Суть цієї справи полягала в оскарженні звільнення посадової особи митниці. Позивач, яка працювала на посаді старшого державного інспектора у відділі митного оформлення «Піски» митного поста «Куп'янськ», була звільнена наказом Харківської митниці через нібито невідповідність займаній посаді під час випробувального терміну. Вона вважала це рішення незаконним і звернулася до суду з вимогою скасувати наказ, поновити її на роботі та компенсувати заробіток за час вимушеного прогулу.

Харківська митниця наполягала, що діяла у межах своїх повноважень і відповідно до законодавства. Вона вказувала, що підставою звільнення стали результати випробування та службова доповідна про низький рівень виконання завдань, зокрема невдале проходження повторного тестування з кваліфікації та благонадійності, а також відсутність належної ініціативності й самостійності у роботі.

Суд встановив, що наказ про звільнення був ухвалений на підставі доповідної записки, у якій зазначалися недоліки в роботі позивача. Водночас відповідач не навів переконливих доказів реальної невідповідності позивача посаді, а також були виявлені неточності щодо проходження тестування, на які митниця не надала належних пояснень. Суд звернув увагу, що рішення про звільнення має бути чітко обґрунтованим і відповідати вимогам законодавства.

У результаті суд визнав наказ про звільнення незаконним, скасував його, поновив позивача на посаді та постановив стягнути з Харківської митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу. Також рішення суду в частині поновлення було допущено до негайного виконання.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №520/25003/21 від 14.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109685237>)

Судова справа №520/24572/21 (Харківський окружний адміністративний суд, 21.06.2022; Другий апеляційний адміністративний суд, 17.04.2023)

Суть спору полягала в оскарженні наказу про звільнення позивачки з посади головного державного інспектора Харківської митниці. Вона була прийнята на службу за контрактом і проходила випробувальний термін. Відповідач звільнив її через нібито невідповідність посаді – зокрема через неуспішне проходження тестування з питань кваліфікації та благонадійності.

Позивачка вказувала, що наказ про тестування з'явився вже після укладення з нею контракту, тож проходження цього тесту не було умовою її служби. Крім того, у доповідній, на якій ґрунтувалося звільнення, не було жодної оцінки виконання інших завдань випробувального терміну. Вона просила скасувати наказ, поновити її на посаді та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Відповідач наполягав, що позивачка не виконала ключове завдання випробування – не склала тестування, отже, не відповідає посаді. Саме це стало підставою для припинення контракту.

Суд апеляційної інстанції визнав, що процедура тестування за постановою Кабміну стосувалася переведення працівників у процесі реорганізації, а не могла бути підставою для звільнення вже призначених осіб. Митниця не надала належних доказів невиконання позивачкою інших завдань випробування. Наказ про звільнення було визнано незаконним, позивачку поновлено на посаді та присуджено виплату понад 387 тисяч гривень середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/24572/21 від 17.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110523988>)

Судова справа №520/24571/21 (Харківський окружний адміністративний суд, 05.12.2022; рішення набрало чинності 22.06.2023)

Суть спору полягала у звільненні головного державного інспектора митного поста «Куп'янськ» Харківської митниці під час строку випробування. Позивач, яка багато років працювала в митних органах, вважала, що наказ про звільнення видано з порушенням вимог закону. Вона стверджувала, що процедура звільнення була недотримана, а підстави – безпідставні та формальні. Позивач вимагала визнати наказ незаконним, скасувати його, поновити її на посаді або на рівнозначній, а також стягнути середній заробіток за весь період вимушеного прогулу.

Відповідач, навпаки, наполягав, що діяв у межах наданих повноважень, наказ був законним і відповідав вимогам чинного законодавства. Він посилався на невідповідність працівниці займаній посаді під час випробувального строку, низьку ініціативність, відсутність самостійності у виконанні завдань і неуспішне проходження повторного кваліфікаційного тестування.

Суд встановив, що позивач справді мала великий досвід роботи в митній службі, а тестування, на яке посилався відповідач, не було належним чином обґрунтоване та не підтверджене достатніми доказами. Доповідна записка, яка лягла в основу наказу про звільнення, містила загальні формулювання без конкретних фактів. Крім того, твердження про повторне тестування виявилось неточним. З огляду на це суд дійшов висновку, що наказ про звільнення є незаконним.

У підсумку суд задовольнив позов: визнав наказ Харківської митниці протиправним та скасував його, зобов'язав поновити позивача на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Також суд допустив негайне виконання рішення в частині поновлення на роботі та виплати за один місяць.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №520/24571/21 від 05.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107755211>)

Судова справа №520/22787/23 (Харківський окружний адміністративний суд, 01.11.2023; Другий апеляційний адміністративний суд, 15.04.2024)

Суть спору полягала у звільненні працівника Харківської митниці з посади старшого державного інспектора митного поста «Гоптівка» у зв'язку з ліквідацією цього підрозділу. Позивач вважав, що наказ про його звільнення був незаконним, оскільки митниця не виконала обов'язку запропонувати іншу рівнозначну або нижчу посаду, як це передбачено законодавством. Він вимагав скасування наказу, поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відповідач заперечував, наголошуючи, що на момент скорочення не було вакантних посад, які можна було б запропонувати позивачу. Митниця вважала, що діяла в межах закону, дотримуючись усіх процедур.

Суд першої інстанції став на бік позивача. Він визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час прогулу.

Апеляційний суд, розглянувши скаргу митниці, погодився з висновками суду першої інстанції. Колегія суддів встановила, що митниця не довела відсутності можливості запропонувати іншу посаду, а також порушила процедуру звільнення, визначену законом. Апеляційну скаргу залишено без задоволення, а рішення суду першої інстанції – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/22787/23 від 15.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118363555>)

Судова справа №520/22015/24 (Харківський окружний адміністративний суд, 22.10.2024; рішення набрало законної сили 22.11.2024)

Суть справи полягала у звільненні головного державного інспектора Харківської митниці у зв'язку зі скороченням штату. Позивач вважав, що його звільнення було незаконним, оскільки йому не запропонували іншої рівноцінної посади у митниці, не врахували його переважне право на залишення на роботі та порушили процедуру звільнення, передбачену законодавством про державну службу. Він просив скасувати накази про звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Митниця натомість пояснила, що скорочення відбулося через зменшення граничної чисельності працівників. Позивача завчасно попередили про вивільнення, запропонували рівнозначні або нижчі посади в інших митницях України, але він відмовився від переведення. Також наголошувалося, що гарантії, передбачені законодавством, були дотримані, а переважне право на залишення на роботі належно враховане.

Суд дійшов висновку, що звільнення було проведено відповідно до вимог законодавства: позивача своєчасно попередили, надали пропозиції інших посад, а скорочення ґрунтувалося на законних підставах. У зв'язку з цим у задоволенні позову відмовлено, накази про звільнення залишено чинними.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №520/22015/24 від 22.10.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122481814>)

Судова справа №520/21405/24 (Харківський окружний адміністративний суд, 14.10.2024; Другий апеляційний адміністративний суд, 27.01.2025)

У цій справі позивач, який багато років працював у Харківській митниці на посаді головного державного інспектора, оскаржував своє звільнення у зв'язку зі скороченням штату. Він наполягав, що наказ про звільнення був незаконним, адже йому не надали можливості залишитись на роботі, не запропонували рівнозначну посаду, порушили строки попередження про звільнення та не врахували його переважного права як ліквідатора аварії на ЧАЕС і працівника, якому залишалося десять місяців до пенсії. Крім поновлення на посаді, він також просив виплатити середній заробіток за вимушений прогул та компенсацію моральної шкоди.

Відповідач – Харківська митниця – вважала звільнення законним. Вона посилялась на скорочення граничної чисельності працівників, дотримання процедури попередження, а також на те, що позивач не виявив бажання перейти на інші запропоновані вакансії. Вакантних рівнозначних посад на момент звільнення не було, тому забезпечити працевлаштування було неможливо.

Суд першої інстанції став на бік митниці та відмовив у задоволенні позову. Апеляційний суд, переглянувши матеріали справи, дійшов іншого висновку. Він встановив, що процедура звільнення була проведена з порушеннями – зокрема, не було дотримано вимог щодо своєчасного та належного попередження про звільнення та пропонування посад відповідно до закону. Врахувавши також особливий статус і трудовий стаж позивача, колегія суддів частково задовольнила апеляційну скаргу, скасувавши рішення першої інстанції та визнавши звільнення незаконним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/21405/24 від 27.01.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124702402>)

Судова справа №520/19139/21 (Харківський окружний адміністративний суд, 13.12.2021; Другий апеляційний адміністративний суд, 27.12.2022)

У цій справі ОСОБА_1 оскаржував наказ про своє звільнення з посади головного державного інспектора відділу митного оформлення «Сортувальний» митного поста «Куп'янськ» Харківської митниці. Позивач вимагав визнати наказ про звільнення незаконним, поновити його на роботі, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду, а також допустити негайне виконання рішення в частині поновлення.

Суд першої інстанції зупинив розгляд цієї справи до набрання законної сили рішення в іншій – пов’язаній – справі, де оскаржувався попередній наказ про притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності (оголошення догани). Саме ця догана стала передумовою звільнення.

Харківська митниця подала апеляцію, стверджуючи, що наказ про догану не був єдиною підставою для звільнення, тому зупинення провадження є безпідставним. Однак суд апеляційної інстанції не погодився з такими доводами. Він зазначив, що вирішення питання про правомірність наказу про звільнення без остаточного рішення у справі про догану є неможливим, оскільки обставини цих справ взаємопов’язані.

У результаті апеляційну скаргу Харківської митниці залишили без задоволення, а ухвалу суду першої інстанції про зупинення провадження – без змін. Постанова апеляційного суду набрала законної сили й не підлягає касаційному оскарженню, окрім винятків, передбачених законом.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/19139/21 від 27.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108113394>)

Судова справа №520/18494/2020 (Харківський окружний адміністративний суд, 13.05.2021; Другий апеляційний адміністративний суд, 28.10.2021)

Суть спору полягала у звільненні позивачки з посади заступника начальника відділу Слобожанської митниці Державна митна служба України у зв’язку з нібито скороченням цієї посади після зміни структури. Вона вважала звільнення незаконним, оскільки фактичного скорочення не було, а лише перейменовано підрозділ, у якому вона працювала. Також, на її думку, при звільненні не дотримано гарантій, передбачених трудовим законодавством – зокрема, щодо переважного права залишення на роботі та захисту одиноких матерів. Позивачка вимагала скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди.

Митниця наполягала, що підставою для звільнення стало скорочення посади внаслідок зміни структури та штатного розпису. Позивачці пропонували іншу вакантну посаду, на яку вона не погодилася. Відповідач також заперечував проти компенсації судових витрат та моральної шкоди.

Суд першої інстанції встановив, що фактичного скорочення не відбулося: змінилася лише назва відділу, але функції та кількість посад залишилися незмінними. Відповідно, звільнення визнано незаконним, наказ скасовано, позивачку поновлено на рівнозначній посаді та присуджено компенсацію середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Моральну шкоду не відшкодовано через відсутність доказів її настання. Також частково задоволено заяву про стягнення витрат на правничу допомогу.

Суд апеляційної інстанції погодився з висновками про незаконність звільнення та підтвердив рішення про поновлення, зазначивши, що перейменування структурного підрозділу не є підставою для скорочення посади. Водночас він частково задовольнив скаргу відповідача щодо окремих аспектів рішення, але залишив у силі поновлення на посаді та виплату заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/18494/2020 від 28.10.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100853109>)

Судова справа №520/11923/21 (Харківський окружний адміністративний суд, 18.10.2021; Другий апеляційний адміністративний суд, 29.12.2022)

Суть спору полягала у звільненні посадової особи митної служби, яка була призначена на посаду директора департаменту за строковим контрактом на період дії карантину. Позивач оскаржив кілька наказів про звільнення, вважаючи, що його посаду фактично не було ліквідовано, а лише перейменовано, а також що при звільненні не дотримано передбаченої законом процедури – йому не запропонували жодної іншої вакантної посади, хоча вони були наявні. Додатково він зазначив, що мав переважне право на залишення на роботі, оскільки є багатодітним батьком та особою з інвалідністю.

Відповідач – Державна митна служба України – наполягав, що звільнення було правомірним. Посаду було скорочено відповідно до затвердженої нової структури, а пропозиція вакантних посад була неможлива через спеціальний порядок, який забороняв переведення працівників, призначених за контрактом на період карантину. Також підкреслювалося, що позивач від початку усвідомлював строковий характер свого контракту.

Суд першої інстанції дійшов висновку, що звільнення було проведено з порушенням вимог закону, оскільки посада фактично не була скорочена, а відповідач не виконав обов'язок щодо пропозиції іншої роботи та врахування переважного права працівника. Рішенням суду накази про звільнення були скасовані, позивача поновлено на посаді, а також присуджено виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. В іншій частині позову відмовлено.

У подальшому відповідач подав апеляційну скаргу, посиляючись на правомірність своїх дій і тимчасовий характер трудових відносин, однак суд апеляційної інстанції визнав за необхідне змінити рішення з урахуванням правової природи контрактної форми служби та відповідних норм законодавства.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №520/11923/21 від 29.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108178450>)

Судова справа №480/787/24 (Сумський окружний адміністративний суд, 19.09.2024)

У цій справі позивач, колишній головний державний інспектор Сумської митниці, оскаржив наказ про своє звільнення. Він стверджував, що наказ було видано завчасно, а строк його контракту можна було продовжити, оскільки штатна чисельність митниці не змінювалась і жодних об'єктивних перешкод для укладення додаткової угоди не було. Позивач вважав, що митниця обмежила його право на продовження контракту та вимагав поновлення на посаді й компенсації за час вимушеного прогулу.

Відповідач наполягав, що звільнення відбулося правомірно – у зв'язку із закінченням строку контракту. Закон не зобов'язує митницю продовжувати контракт автоматично, а додаткова угода мала бути укладена не пізніше ніж за два місяці до завершення дії договору. Жодних звернень від позивача у цей строк не надходило.

Суд встановив, що контракт справді діяв до 2 січня 2024 року, а додаткова угода не була підписана вчасно. Звільнення відбулося саме в останній день дії контракту, без порушення процедури. Доводи позивача про завчасність наказу та порушення його прав суд визнав безпідставними.

У підсумку суд відмовив у задоволенні позову, визнавши наказ про звільнення законним та відсутність підстав для поновлення позивача на посаді чи стягнення компенсації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/787/24 від 19.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121735175>)

Судова справа №480/7074/24 (Сумський окружний адміністративний суд, 20.11.2024)

Позивачка, ОСОБА_1, звернулася до суду з позовом до Сумської митниці, оскаржуючи наказ про її звільнення з посади інспектора митного поста "Конотоп". Вона вважала звільнення протиправним, оскільки їй не були запропоновані вакантні посади на Сумській митниці, хоча такі посади існували. Замість цього їй пропонували інші вакантні посади в інших митницях, з чим вона не погодилася. Позивачка також вимагала поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Зі свого боку, відповідач (Сумська митниця) пояснив, що на митному посту "Конотоп" було скорочено чисельність працівників, і відповідно до штатного розпису, не було можливості запропонувати інші рівнозначні або нижчі посади на цьому ж посту. Крім того, позивачка не мала відповідної кваліфікації для вакантної посади, яку запропонували іншому працівникові.

Суд, вивчивши обставини справи та відповідні документи, встановив, що при звільненні позивачки були враховані її кваліфікація і продуктивність праці, і вона не мала переважного права на залишення на посаді, оскільки її показники були гіршими порівняно з іншими

працівниками. Суд також зазначив, що закон не зобов'язує пропонувати вакансії в інших органах, якщо ці вакансії не є "вільними".

Рішення суду: відмовити в задоволенні позову, оскільки звільнення позивача відповідало вимогам законодавства, і не було порушено її права на залишення на посаді.

Рішення може бути оскаржене в апеляційному порядку впродовж 30 днів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/7074/24 від 20.11.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123310583>)

Судова справа №420/1419/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 20.02.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 19.05.2023)

ОСОБА_1 звернувся до суду із позовом до Одеської митниці Держмитслужби, оскаржуючи наказ, який призвів до його звільнення. Позивач вимагав скасувати наказ про припинення його служби, поновлення на посаді головного державного інспектора відділу митного оформлення №1 митного поста «Білгород-Дністровський», а також стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що наказ про його звільнення є незаконним, оскільки він не був належним чином оцінений за результатами тестування, а критерії, на підставі яких його звільнили, не були вичерпними. Він наголошував, що тестування, яке стало причиною звільнення, не відповідає законодавчим вимогам, оскільки є частиною експериментального проекту, а також вказав, що виконання інших завдань не оцінювалося.

Відповідач, у свою чергу, зазначив, що позивач не зміг пройти тестування, необхідне для підтвердження його професійної компетентності, і це стало підставою для звільнення відповідно до умов контракту та законодавства.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, визнавши звільнення законним, оскільки позивач не виконав завдання, що визначено умовами контракту, зокрема, не успішно пройшов повторне тестування, що є частиною випробувального терміну.

У апеляційному суді позивач оскаржив рішення, проте суд апеляційної інстанції погодився з рішенням першої інстанції, зазначивши, що звільнення було обґрунтованим та правомірним, оскільки невиконання завдання на період випробування є законною підставою для припинення державної служби.

Таким чином, апеляційна скарга була залишена без задоволення, а рішення суду першої інстанції підтверджено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/1419/22 від 19.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110971511>)

Судова справа №420/1501/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 13.07.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 19.10.2022)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою скасувати наказ Одеської митниці про припинення його державної служби та звільнення, поновити його на посаді державного інспектора та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач також просив суд зобов'язати Одеську митницю здійснити необхідні дії для переведення його на рівнозначну посаду.

Суд першої інстанції частково задовольнив позов, визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його, поновивши позивача на посаді та стягнувши середній заробіток за час вимушеного прогулу. Однак, решту вимог позивача суд відхилив. Суд також задовольнив вимогу щодо відшкодування судових витрат.

Одеська митниця подала апеляцію, стверджуючи, що суд першої інстанції порушив процесуальні норми, не врахувавши надані документи та обставини справи. Зокрема, митниця заперечувала проти розміру витрат на правову допомогу, вважаючи їх надмірними.

Апеляційний суд частково задовольнив апеляцію, змінивши рішення першої інстанції щодо розміру витрат на правничу допомогу, зменшивши суму компенсації до 10 000 грн, оскільки витрати на правову допомогу виявилися завищеними для справи незначної складності.

Таким чином, апеляційний суд частково змінив рішення першої інстанції, задовольнивши апеляцію митниці лише в частині витрат на правничу допомогу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1501/22 від 13.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105354117>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/1501/22 від 19.10.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106837932>)

Судова справа №420/15020/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 06.06.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 01.11.2023)

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці, оскаржуючи два накази, що стосуються його дисциплінарного стягнення та звільнення. Перший наказ від 02.09.2022 року оголошував йому догану за неналежне виконання обов'язків, а другий наказ від 20.09.2022 року припиняв його державну службу через невиконання умов контракту. Позивач вважав обидва накази протиправними та просив скасувати звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за вимушений прогул.

У позові позивач аргументував, що звільнення відбулося в період, коли він був у відпустці, а наказ про оцінку його роботи мав бути виданий пізніше, згідно з нормами законодавства. Також він стверджував, що підстави для звільнення не були достатньо обґрунтовані, оскільки перевірка щодо його діяльності охоплювала інший період.

Суд першої інстанції частково задовольнив позов, скасувавши наказ про дисциплінарну відповідальність, але відмовив у скасуванні наказу про звільнення.

Однак, апеляційний суд задовольнив апеляцію позивача. Суд визнав наказ про звільнення протиправним, оскільки не було дотримано процедурних норм, зокрема не було проведено дисциплінарного провадження перед звільненням. Суд постановив поновити позивача на посаді з 27.09.2022 року та стягнути з Одеської митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 423 892,04 грн.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/15020/22 від 06.06.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111750122>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/15020/22 від 01.11.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114832632>)

Судова справа №480/2725/22 (Сумський окружний адміністративний суд, 19.08.2022)

ОСОБА_1 звернувся до Сумського окружного адміністративного суду з позовом до Сумської митниці Держмитслужби, оскаржуючи наказ про припинення його державної служби та вимагав поновлення на посаді старшого державного інспектора. Позивач стверджував, що його звільнення було незаконним, оскільки він пройшов переведення в межах реорганізації митних органів, а також посилався на відсутність випробувального терміну та неналежно оформлену трудову книжку.

Зі свого боку, відповідач, Сумська митниця, заперечував проти позову. Вони пояснили, що позивач був звільнений через невідповідність займаній посаді після невдалого проходження тестування на кваліфікацію та благонадійність. Тестування було частиною його випробування на новій посаді. Відповідач також стверджував, що звільнення відбулося відповідно до вимог трудового законодавства, і не потрібно було отримувати згоду профспілки на звільнення.

Суд розглянув матеріали справи та визнав звільнення позивача правомірним, оскільки воно було засноване на результатах тестування та виконанні умов контракту, який передбачав випробувальний термін. Суд не задовольнив позов і відмовив у поновленні на посаді, зазначивши, що позивач не виконав усі вимоги для успішного проходження випробування.

Рішення суду може бути оскаржене в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/2725/22 від 19.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105820761>)

Судова справа №480/2540/22 (Сумський окружний адміністративний суд, 25.08.2022)

Позивачка, ОСОБА_1, звернулась до суду з позовом до Сумської митниці Держмитслужби України, оскільки вважає наказ про своє звільнення незаконним. Вона просила скасувати наказ, поновити її на посаді старшого державного інспектора та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивачка була звільнена з посади через невідповідність вимогам щодо виконання завдань під час випробувального терміну, зокрема, через неуспішне проходження тестування, яке було частиною її випробування. Вона стверджує, що виконала більшість завдань, але невиконання одного не може бути підставою для звільнення, враховуючи її багаторічний досвід роботи.

Відповідач, Сумська митниця, пояснив, що звільнення позивачки було обґрунтоване її неуспішним проходженням тестування, яке є необхідною умовою для підтвердження кваліфікації державного службовця. Вони також зазначили, що тестування було частиною умов контракту, а звільнення відповідало чинному законодавству.

Суд, після розгляду справи, вирішив, що звільнення позивачки було законним і відповідало вимогам законодавства, оскільки позивачка не виконала умов випробувального терміну, зокрема, не склала тестування. Тому суд відмовив у задоволенні позову.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/2540/22 від 25.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105894625>)

Судова справа №480/2470/22 (Сумський окружний адміністративний суд, 06.09.2022)

Позивач, який працював у митній службі з 1995 року, оскаржив наказ Сумської митниці від 11.01.2022, яким його звільнили з посади через невідповідність займаній посаді після проходження випробувального терміну. Позивач стверджував, що наказ був незаконним, оскільки йому не було надано можливості виконати завдання щодо повторного тестування, що стало підставою для звільнення.

Відповідач, Сумська митниця, у свою чергу пояснив, що позивач дійсно не виконав завдання щодо повторного тестування, а тому його звільнення було правомірним відповідно до вимог законодавства про державну службу.

Суд, розглянувши справу, прийшов до висновку, що звільнення позивача було законним, оскільки він не виконав завдання, яке йому було визначено в рамках випробувального терміну. Зважаючи на це, суд відмовив у задоволенні позову і підтвердив правомірність наказу про звільнення.

Рішення може бути оскаржене в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/2470/22 від 06.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106512268>)

Судова справа №480/2467/22 (Сумський окружний адміністративний суд, 13.07.2022; Другий апеляційний адміністративний суд, 20.04.2023)

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до Сумського окружного адміністративного суду з позовом до Сумської митниці. Він вимагав визнати незаконним наказ митниці про його звільнення з посади старшого державного інспектора відділу митного оформлення на митному посту "Дружба", поновлення на посаді та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, а також відшкодування витрат на судовий збір та правову допомогу.

Позивач працював в Сумській митниці з 2003 року, а з липня 2021 року обіймав посаду старшого державного інспектора. У січні 2022 року його звільнили за невідповідність посаді на підставі незадовільного проходження тестування під час випробувального строку. ОСОБА_1 оскаржив наказ, зазначаючи, що його звільнення було необґрунтованим, оскільки він пройшов повторне тестування, але не отримав достатньо часу для виконання завдання, яке було змінено після тестування.

Відповідач (Сумська митниця) стверджував, що позивач не виконав завдання на період випробування, зокрема не пройшов успішно повторне тестування, що є підставою для його

звільнення. Вони вважали наказ законним, посилаючись на вимоги законодавства щодо тестування та відповідності посаді.

Суд, розглянувши справу, дійшов висновку, що наказ про звільнення є протиправним. Він зазначив, що позивачу не було надано можливості виконати завдання після зміни його умов, що суперечить законодавству. Суд частково задовольнив позов: скасував наказ про звільнення, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Суд також наказав стягнути з митниці витрати на судовий збір.

Рішення може бути оскаржено в апеляційному суді.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/2467/22 від 13.07.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105418674>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №480/2467/22 від 20.04.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110500207>)

Судова справа №480/2193/22 (Сумський окружний адміністративний суд, 30.08.2022)

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до Сумського окружного адміністративного суду з позовом до Сумської митниці з вимогою визнати незаконним наказ про його звільнення, поновити на посаді старшого державного інспектора та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Він обґрунтував позов тим, що його звільнення 12 січня 2022 року було неправомірним, оскільки тестування, яке було проведене у рамках його випробувального терміну, не дало негативного результату, і звільнення було здійснене лише через один неуспішний тест, не враховуючи його загальну роботу.

Відповідач, Сумська митниця, заперечив проти позову, зазначивши, що позивач не виконав умови контракту, зокрема не пройшов повторне тестування з митного та антикорупційного законодавства, що було передбачено його випробувальним періодом. Митниця вважала звільнення правомірним, оскільки позивач не відповідав займаній посаді через незадовільні результати тестувань.

Суд, після вивчення доказів, визнав правомірним звільнення позивача. Суд зазначив, що позивач був інформований про умови контракту, включаючи вимогу щодо проходження повторного тестування, і з цими умовами погодився. Суд встановив, що на підставі чинного законодавства, звільнення позивача відповідно до результатів тестування, що не відповідають вимогам, є обґрунтованим. Рішення про припинення державної служби було прийнято в межах повноважень і відповідно до закону.

В результаті суд відмовив у задоволенні позову позивача про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/2193/22 від 30.08.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106109161>)

Судова справа №480/12099/21 (Сумський окружний адміністративний суд, 21.02.2022)

Позивачка, яка працювала на посаді головного державного інспектора в Сумській митниці, звернулася до суду з позовом до Сумської митниці Держмитслужби. Вона оскаржила наказ про припинення її державної служби, виданий через невиконання умов контракту, зокрема за порушення принципу доброчесності. Позивачка стверджувала, що не порушувала жодних вимог і виконала свої обов'язки відповідно до чинного законодавства, зокрема митного кодексу. Вона також заперечувала проти безпідставних висновків комісії, яка проводила перевірку її діяльності.

Відповідач у письмовому відзиві підтвердив, що були виявлені порушення з боку позивачки, зокрема у процесі митного оформлення товарів, і зазначив, що її дії порушували положення контракту та митного законодавства.

Суд, розглянувши справу, дійшов висновку, що наказ про припинення служби є протиправним. Суд вказав на порушення процедурних норм під час проведення контрольних заходів, а також на те, що комісія не надала достатніх доказів для підтвердження порушення принципу доброчесності з боку позивачки. Суд також зазначив, що порушення умов контракту

позивачкою, якщо воно і мало місце, мало б бути розглянуте в рамках дисциплінарного провадження, а не через скасування державної служби.

В результаті, суд задовольнив позов позивачки: скасував наказ про припинення служби, поновив її на посаді та зобов'язав відповідача виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/12099/21 від 21.02.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104280398>)

Судова справа №480/11709/21 (Сумський окружний адміністративний суд, 26.05.2022)

У справі, яка була розглянута Сумським окружним адміністративним судом 26 травня 2022 року, позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним та скасувати наказ Сумської митниці Державної митної служби України, яким було припинено його державну службу, поновити його на посаді головного державного інспектора та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що рішення про його звільнення було ухвалено з порушенням законодавства, зокрема через порушення процедурних норм при проведенні контрольних заходів стосовно нього. Він вказував на відсутність необхідних доручень та документообігу для проведення таких заходів і на те, що не було доведено його порушень принципу доброчесності.

Відповідач, Сумська митниця, намагався відстояти звільнення позивача, вказуючи, що він порушив митні процедури та не виконав своїх обов'язків відповідно до контракту. Представники митниці наполягали, що звільнення було правомірним, оскільки позивач не виконав вимоги митного законодавства при визначенні митної вартості товарів.

Суд, розглянувши всі обставини справи, визнав наказ про звільнення позивача протиправним, оскільки було порушено процедуру контрольних заходів і не було надано достатніх доказів порушень з боку позивача. Таким чином, суд поновив ОСОБА_1 на посаді та зобов'язав відповідача виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу. Частково задоволені вимоги позивача щодо стягнення компенсації за прогули, однак суд відмовив у частині стягнення інших сум.

Рішення суду може бути оскаржене в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №480/11709/21 від 26.05.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104591139>)

Судова справа №460/42362/22 (Рівненський окружний адміністративний суд, 05.12.2022; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 11.05.2023)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Рівненської митниці, оскаржуючи наказ про своє звільнення з посади головного державного інспектора сектору внутрішньої безпеки Рівненської митниці через встановлену невідповідність займаній посаді протягом випробувального терміну. Позивач вважав звільнення необґрунтованим, оскільки, на його думку, він виконував усі обов'язки належно, і не отримував зауважень від керівництва. Він вимагав скасування наказу, поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рівненська митниця у відповіді на позов зазначила, що позивач не виконав низку важливих завдань, визначених на випробувальний термін, таких як участь у перевірках і розгляді звернень. Це підтверджував звіт, який не був погоджений завідувачем сектору внутрішньої безпеки, що, на думку митниці, підтвердило невідповідність позивача займаній посаді.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, визнавши звільнення правомірним. Однак апеляційний суд, переглянувши справу, вирішив, що доводи відповідача не підтверджують факту невиконання обов'язків позивачем. Суд зазначив, що не було надано належних доказів щодо того, що позивач не отримував відповідних доручень чи доступу до необхідних ресурсів для виконання своїх обов'язків. Враховуючи це, суд визнав наказ про звільнення незаконним, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Таким чином, апеляційний суд задовольнив позов позивача, скасував наказ про звільнення і поновив його на посаді з виплатою компенсації.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №460/42362/22 від 11.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110802481>)

Судова справа №420/1540/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 26.09.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 14.12.2023)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним і скасувати наказ Одеської митниці, яким його звільнили з посади начальника управління протидії контрабанді наркотиків та зброї через закінчення строку контракту. Він вимагав поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за вимушений прогул, а також компенсації моральної шкоди.

Позивач стверджував, що не був повідомлений своєчасно про можливість звільнення та не мав змоги подати заяву про продовження контракту, оскільки перебував у відпустці та на тимчасовій непрацездатності. Він також вказував на порушення процедури оцінки його діяльності, що призвело до негативної оцінки, яка нібито стала підставою для його звільнення.

Одеська митниця в свою чергу заперечувала проти позову, стверджуючи, що звільнення було правомірним, оскільки строк контракту завершився, а також наводила аргументи щодо неналежного виконання позивачем своїх обов'язків.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, однак, перевіривши матеріали справи, апеляційний суд дійшов висновку, що звільнення позивача було протиправним. Суд скасував наказ про звільнення, поновив позивача на посаді, зобов'язав митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди. Водночас, суд відмовив у задоволенні інших вимог позивача, зокрема щодо обов'язку митниці повторно розглянути його заяву про продовження контракту.

Згідно з рішенням суду, позивач отримав право на компенсацію моральної шкоди у розмірі 5 000 грн та середній заробіток за період вимушеного прогулу в розмірі 443 545 грн.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/1540/23 від 14.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115880444>)

Судова справа №420/16542/21 (Одеський окружний адміністративний суд, 03.11.2021)

У цій справі позивачка, старший державний інспектор відділу митного оформлення Одеської митниці, звернулася до суду з вимогами визнати протиправним наказ про її звільнення та поновлення на посаді. Позивачка стверджувала, що її звільнення було здійснене на підставі не підтверджених порушень умов контракту, зокрема стосовно доброчесності. Вона вважала, що її звільнили через наявність кримінального провадження, хоча вона не була притягнена до кримінальної відповідальності.

Відповідачі (Одеська митниця та Державна митна служба) заперечували проти позову, вказуючи на правильність проведення перевірки та законність наказу про звільнення. Вони посилалися на те, що позивачка при заповненні анкети доброчесності не вказала на наявність кримінального провадження, що є порушенням вимог контракту.

Суд, розглянувши справу, встановив, що наказ про звільнення був безпідставним, оскільки не було чітко визначено, яке саме порушення контракту стало підставою для звільнення. Суд також вказав, що підставою для звільнення були лише припущення, а не конкретні факти або рішення суду про винність позивачки.

У результаті суд задовольнив позов частково: скасував наказ про звільнення, поновив позивачку на посаді та стягнув з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу. В іншій частині позов було відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/16542/21 від 03.11.2021. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100819348>)

Судова справа №420/1737/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 01.08.2023)

Справа стосувалася звільнення ОСОБА_1 з посади старшого державного інспектора відділу митного оформлення № 3 митного поста «Подільськ» Одеської митниці. Позивач оскаржив наказ, яким його звільнили 4 січня 2022 року за невідповідність займаній посаді під час проходження випробувального терміну. Він вимагав визнання наказу протиправним, поновлення на посаді, відновлення дії контракту та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач аргументував свою вимогу тим, що виконав усі завдання, визначені на випробувальний термін, за винятком одного – успішного проходження повторного тестування, результати якого не мали бути підставою для звільнення. Відповідач, Одеська митниця, стверджував, що позивач не пройшов тестування з митного та антикорупційного законодавства, що було передбачено умовами випробувального терміну, і звільнення було обґрунтованим.

Суд, розглянувши справу, дійшов висновку, що наказ про звільнення не був належно обґрунтований, оскільки не було документального підтвердження того, що позивач не відповідав вимогам займаної посади. Зокрема, суд зазначив, що зміни до завдань випробувального терміну були внесені вже після тестування, що ставить під сумнів правомірність їх застосування. Тому суд задовольнив позов та скасував наказ про звільнення, поновивши позивача на посаді та відновивши дію контракту.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1737/22 від 01.08.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112554464>)

Судова справа №420/1740/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 15.09.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 19.01.2023)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці про визнання протиправним наказу про припинення державної служби та звільнення, поновлення на посаді заступника начальника відділу митного оформлення №1 митного поста «Подільськ», а також стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що його звільнення було необґрунтованим, оскільки він успішно виконував свої обов'язки, окрім неуспішного проходження повторного тестування на загальні здібності. Він також наголошував на тому, що відповідно до Порядку №916, тестування не повинно бути підставою для звільнення.

Відповідач, Одеська митниця, доводила, що звільнення було обґрунтоване невідповідністю позивача займаній посаді через неуспішне проходження тестування, що підтверджується внутрішніми документами митниці.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, вважаючи, що позивач не виконав умови контракту та не пройшов необхідне тестування, що стало підставою для його звільнення.

В апеляційній інстанції адвокат позивача оскаржив рішення, зазначивши, що попередження про звільнення не містило чітких підстав та було неконкретизованим, а також наголосив на процедурних порушеннях під час тестування.

Апеляційний суд частково задовольнив скаргу, скасувавши наказ про звільнення та поновивши позивача на посаді заступника начальника митного поста «Подільськ» з 30.12.2021. Суд визнав звільнення протиправним через відсутність належного обґрунтування в попередженні про звільнення та процедурні порушення в процесі тестування. Крім того, було присуджено стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Таким чином, суд визнання звільнення незаконним і поновив позивача на посаді, а також присудив компенсацію за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1740/22 від 19.01.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108513284>)

Судова справа №440/3992/22 (Полтавський окружний адміністративний суд, 23.06.2022; Другий апеляційний адміністративний суд, 27.02.2023; Верховний Суд, 12.11.2024)

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою визнати незаконним наказ Державної митної служби України, яким його було звільнено з посади начальника Одеської митниці,

поновити його на посаді та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу. Він стверджував, що наказ не містить конкретних доказів його неефективної роботи, а також, що Держмитслужба не виконала необхідних процедур для оцінки його роботи відповідно до законодавства.

Суд першої інстанції задовольнив позов, визнав наказ про звільнення протиправним, поновивши позивача на посаді та зобов'язавши відповідача виплатити заробітну плату за час вимушеного прогулу. Держмитслужба подала апеляційну скаргу, стверджуючи, що звільнення було правомірним через неефективне виконання завдань контракту, зокрема в частині результативності митної роботи.

У апеляційному розгляді суд підтвердив правильність рішення суду першої інстанції. Суд зазначив, що Держмитслужба не надала достатніх доказів неналежного виконання ОСОБА_1 своїх обов'язків і визнала звільнення незаконним. Враховуючи це, було поновлено позивача на посаді начальника Одеської митниці з наступного дня після звільнення, а також визначено суму середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/3992/22 від 23.06.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105044782>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/3992/22 від 27.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109340350>)

Судова справа №420/1742/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 08.12.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 28.03.2023)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з позовом до Одеської митниці, оскаржуючи наказ про своє звільнення з посади головного державного інспектора митного поста «Подільськ». Позивач стверджував, що звільнення було незаконним, оскільки він не отримав належного обґрунтування для цього і не був попереджений про звільнення з конкретними підставами. Він також зазначав, що успішно виконував більшість завдань, визначених на випробувальний термін, і що результат його тестування з митного та антикорупційного законодавства не був достатньо обґрунтованим підставою для звільнення.

Одеська митниця заперечувала проти позову, аргументуючи, що рішення про звільнення було прийняте на підставі невідповідності позивача займаній посаді через неуспішне проходження тестування.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, вказавши, що звільнення було законним, оскільки підставою для цього стало невиконання одного з пунктів завдань на випробувальному терміні.

В апеляційній скарзі позивач стверджував, що суд першої інстанції не врахував протиріччя між доповідними записками про його роботу, які подавали різні висновки щодо його відповідності посаді. Апелянт також зазначав, що попередження про звільнення не містило чітких і конкретних підстав для звільнення.

Колегія суддів апеляційної інстанції погодилася з доводами позивача і частково задовольнила апеляційну скаргу. Суд скасував наказ про звільнення позивача, визнав його звільнення протиправним і поновив на посаді, а також зобов'язав Одеську митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

У рішенні суду апеляційної інстанції зазначено, що на момент звільнення позивача відсутні чіткі підстави, оскільки попередження про звільнення не містило деталізованої інформації, яка б обґрунтовувала це рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1742/22 від 08.12.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107754088>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/1742/22 від 28.03.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109852629>)

Судова справа №440/17653/23 (Полтавський окружний адміністративний суд, 02.02.2024; Другий апеляційний адміністративний суд, 23.05.2024)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, подала позов проти Полтавської митниці, оскаржуючи наказ про її звільнення з посади головного бухгалтера. Позивач стверджувала, що звільнення було незаконним, оскільки вона не скоювала дисциплінарного проступку. Вона пояснювала, що 20 січня 2023 року мала погіршене самопочуття, через що не могла належним чином підписати лист про відкликання звіту, що стало підставою для її дисциплінарного стягнення. Позивач також зазначала порушення процедури розслідування, зокрема, що їй не були надані матеріали справи для ознайомлення під час її тимчасової непрацездатності.

Полтавська митниця вказала, що звільнення було обґрунтоване перевищенням повноважень позивача, оскільки підписання та направлення листа про відкликання звіту не входило до її компетенції. Митниця також заперечувала порушення процедури і вважала звільнення правомірним.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, підтвердивши правомірність звільнення позивача за перевищення службових повноважень. Апеляційна інстанція залишила рішення без змін, зазначивши, що позивач дійсно перевищила свої повноваження, підписавши документ, що належав до компетенції керівництва митниці. Суд також підкреслив, що процесуальні порушення під час дисциплінарного провадження не вплинули на законність звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/17653/23 від 02.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116743300>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/17653/23 від 23.05.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119245017>)

Судова справа №440/12540/23 (Полтавський окружний адміністративний суд, 07.02.2024; Другий апеляційний адміністративний суд, 10.06.2024; Верховний Суд, 27.03.2025)

У цій справі позивачка, ОСОБА_1, звернулася до суду з позовом до Полтавської митниці, оскаржуючи наказ про своє звільнення з посади заступника начальника управління. Вона вимагала визнати наказ незаконним, поновити її на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачка стверджувала, що її звільнення було протиправним, оскільки вона не була запропонована інша посада в організації, хоча були вакантні посади. Вона також посилялася на те, що зміна її посади фактично була перейменуванням, а не скороченням, і не було дотримано вимог щодо скорочення штату чи чисельності працівників.

Митниця, у свою чергу, заперечувала, вказуючи, що позивачка була звільнена згідно з чинними законами, які дозволяють звільнення в разі зміни структури без необхідності запропонування іншої посади в період воєнного стану. Вони також зазначили, що позивачка не скористалася можливістю подати заяву на іншу посаду.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, стверджуючи, що звільнення було правомірним, оскільки законодавство дозволяє звільнення у разі реорганізації без пропозиції іншої посади. Апеляційний суд підтвердив рішення суду першої інстанції, зазначивши, що підстав для скасування наказу немає, оскільки норми законодавства про воєнний стан обмежують можливість переведення осіб, призначених без конкурсу, на інші посади.

У підсумку, апеляційну скаргу залишили без задоволення, а рішення суду першої інстанції залишили в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/12540/23 від 07.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117115656>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/12540/23 від 10.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119877398>)

Судова справа №440/12364/23 (Полтавський окружний адміністративний суд, 21.12.2023; Другий апеляційний адміністративний суд, 26.06.2024)

Це судова справа між ОСОБА_1 та Полтавською митницею, де позивач оскаржує своє звільнення та вимагає поновлення на посаді і стягнення заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач був звільнений через скорочення посади у зв'язку з реорганізацією структури митниці, що, за його словами, відбулося без належних підстав і порушень закону. Він стверджує, що це звільнення є незаконним, оскільки не було проведено конкурсу на зайняту ним посаду, і умови його трудового договору не змінилися.

Зі свого боку, представники відповідача заперечують проти позову, стверджуючи, що звільнення було здійснено відповідно до норм законодавства, зокрема Закону України "Про державну службу", у зв'язку зі зміною структури та штатного розпису без скорочення чисельності або штату. Вони зазначають, що позивач був попереджений за 30 днів про можливе звільнення, а також пропонували йому інші вакантні посади, однак він відмовився від них.

Суд розглянув справу, вивчивши документи, свідчення та норми законодавства. Він дійшов висновку, що підстави для звільнення позивача були законними, оскільки звільнення відбулося в межах дозволених змін у структурі митниці, а зміна форми трудового договору була частиною цих змін. Також суд не знайшов порушень у процедурі попередження про звільнення і відмовив у задоволенні позову.

Таким чином, суд підтримав рішення Полтавської митниці про звільнення позивача та відмовив у вимогах поновлення на роботі та виплати середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №440/12364/23 від 21.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115941531>)

Судова справа №420/17541/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 07.12.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 17.09.2024)

У справі № 420/17541/23 адвокат Білак Н.І. звернулася до суду в інтересах ОСОБА_1, оскаржуючи наказ Одеської митниці про припинення його державної служби та звільнення з посади начальника відділу митного оформлення №5 митного поста «Чорноморськ». Позивач вимагав скасувати наказ, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач, який служив в Одеській митниці з 2021 року, вказав, що контракт із ним був укладений до травня 2023 року, і він вважав звільнення незаконним через відсутність волевиявлення щодо продовження контракту та тимчасову непрацездатність під час звільнення. Адвокат також стверджувала, що у зв'язку з кримінальним розслідуванням, підстави для звільнення змінилися.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, оскільки наказ про звільнення був виданий на підставі закінчення строку дії контракту. Суд зазначив, що контракт був укладений на конкретний період, і його припинення є законним. Позов не стосувався оскарження самого контракту чи додаткової угоди, а тільки наказу про звільнення. Суд також вказав, що тимчасова непрацездатність позивача не є підставою для продовження дії контракту.

Адвокат подала апеляційну скаргу, вважаючи, що суд першої інстанції неправильно застосував закон, порушивши процедуру укладення контракту та не врахувавши тимчасову непрацездатність позивача. Одеська митниця в апеляційному відзиві заперечувала доводи позивача, підтверджуючи законність рішення.

Апеляційний суд залишив без змін рішення суду першої інстанції, відмовивши у задоволенні апеляційної скарги, оскільки не було підстав для скасування наказу про звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/17541/23 від 07.12.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115480427>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №420/17541/23 від 17.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121673485>)

Судова справа №420/19883/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 19.09.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 14.02.2024)

У справі за позовом ОСОБА_1 до Одеської митниці, позивач оскаржувала наказ про притягнення її до дисциплінарної відповідальності. Вона стверджувала, що наказ про звільнення був прийнятий без достатніх доказів порушення з її боку і на основі необґрунтованих висновків. Зокрема, вона не погоджувалася з тлумаченням її дій як порушення Присяги державного службовця, яке мало негативні наслідки для репутації митниці. Також позивач наголошувала на порушенні строків притягнення її до дисциплінарної відповідальності, посилаючись на те, що інформація про правопорушення стала відома тільки після закінчення шестимісячного терміну.

З іншого боку, Одеська митниця заперечувала позов, стверджуючи, що проведена перевірка виявила численні порушення з боку позивача, зокрема неналежне виконання посадових обов'язків, що призвело до шкоди для репутації митниці. Вони також зазначали, що строк притягнення до дисциплінарної відповідальності не був порушений, оскільки акт перевірки був підготовлений у встановлені терміни.

Суд, розглянувши матеріали справи, дійшов висновку, що наказ про звільнення позивача був виданий з порушенням законодавства. Суд встановив, що дисциплінарне стягнення не могло бути накладено через пропуск строку, що був чітко визначений у законодавстві. Таким чином, суд задовольнив позов ОСОБА_1, визнавши наказ протиправним, скасувавши його і поновивши позивача на посаді, а також зобов'язавши митницю виплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/19883/23 від 19.09.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113694329>)

Судова справа №420/7797/20 (Одеський окружний адміністративний суд, 15.12.2020; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 27.04.2021)

У справі, що розглядалася Одеським окружним адміністративним судом, позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з вимогою визнати протиправними та скасувати накази Одеської митниці Держмитслужби, які стосуються зміни назв посад та його звільнення з посади заступника начальника митного поста – начальника відділу митного оформлення №2 митного поста «Чорноморський». Крім того, він вимагав поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що зміна назв посад у штатному розписі митниці на 2020 рік була незаконною, оскільки не передбачала змін відповідно до чинного законодавства. Він також вказував на відсутність підстав для його звільнення, оскільки на момент його звільнення вакантних посад, на які його могли перевести, не було запропоновано.

Відповідач, Одеська митниця Держмитслужби, заперечувала проти позову, вважаючи його необґрунтованим. Вони стверджували, що звільнення позивача стало результатом реорганізації та зміни штатного розпису митниці, при цьому було дотримано законних процедур.

Третя особа, ОСОБА_2, не визнавала позов та вказувала, що зміни в штатному розписі митниці були законними і що її призначення на посаду після звільнення позивача не порушує прав останнього.

Суд, вивчивши матеріали справи, встановив, що підстави для звільнення позивача не були достатньо обґрунтовані, оскільки зміна штатного розпису не передбачала скорочення штатних одиниць або чисельності працівників. Суд визнав наказ про звільнення позивача незаконним та скасував його. Позивача поновлено на посаді та стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Рішення суду частково задовольнило позов позивача, а решту вимог було відхилено. Суд вирішив, що рішення підлягає негайному виконанню, включаючи поновлення позивача на посаді та виплату середнього заробітку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/7797/20 від 15.12.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93626206>)

Судова справа №420/7402/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 10.02.2023)

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці, оскаржуючи наказ про припинення його державної служби та звільнення з 25.04.2022. Позивач стверджував, що наказ був винесений з порушенням законодавства, оскільки його не було належним чином вручено, а також вказав, що він був призваний на військову службу за мобілізацією і, відповідно до законів України, має право на збереження посади.

Одеська митниця у своїй відповіді зазначила, що звільнення було здійснене у зв'язку з встановленою невідповідністю позивача займаній посаді під час випробувального терміну. Вони також заперечили проти вимоги позивача стосовно витрат на правову допомогу.

Суд, враховуючи обставини справи та закони, що регулюють захист прав осіб, призваних на військову службу під час мобілізації, визнав звільнення позивача незаконним. Суд також скасував наказ про припинення державної служби та поновив ОСОБА_1 на посаді з моменту звільнення, а також стягнув з Одеської митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу. Суд дійшов висновку, що гарантії для осіб, які проходять військову службу, мають пріоритет, тому звільнення позивача під час мобілізації є протиправним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/7402/22 від 10.02.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108915940>)

Судова справа №420/7316/20 (Одеський окружний адміністративний суд, 05.11.2020; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 13.04.2021)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до Одеської митниці Держмитслужби з позовом про визнання протиправним наказу про його звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що наказ про його звільнення був незаконним, оскільки в попередженні не було зазначено можливості працевлаштування в новій структурі митниці, а також не було враховано його переважне право на залишення на посаді чи на іншу вакантну посаду.

Зі свого боку, відповідач, Одеська митниця, заперечував проти позову, вказуючи, що відповідно до законодавства, в разі припинення державної служби через реорганізацію, немає обов'язку пропонувати іншу роботу або отримувати згоду профспілки на звільнення. Вони аргументували, що звільнення позивача було здійснене згідно з процедурою, передбаченою законодавством.

Суд, розглянувши справу, встановив, що посада позивача не була скорочена і структура митниці не зазнала змін, які б могли виправдати його звільнення. Окрім того, суд звернув увагу на те, що на момент попередження позивача вже існувала вакантна посада, яку йому могли б запропонувати. У зв'язку з цим суд визнав звільнення незаконним і ухвалив рішення про поновлення позивача на посаді та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Таким чином, позов було задоволено в повному обсязі: наказ про звільнення скасовано, позивача поновлено на роботі, а також стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 116 336,95 грн. Рішення суду підлягає негайному виконанню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/7316/20 від 05.11.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92654250>)

Судова справа №420/20112/24 (Одеський окружний адміністративний суд, 11.09.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 12.03.2025)

Позивач ОСОБА_1 звернувся до Одеського окружного адміністративного суду з позовом до Одеської митниці, оскаржуючи накази, якими його було звільнено з посади. Він стверджував, що накази про дисциплінарне стягнення та звільнення є протиправними, оскільки відповідач не надав достатньо підстав для звинувачення у порушенні Присяги державного службовця та не обґрунтував підстави для звільнення.

Представник відповідача, Одеська митниця, заперечив проти позову, заявивши, що позивач, перебуваючи у відпустці, незаконно перебував у форменому одязі на митному посту

та здійснював митний контроль, що призвело до шкоди репутації митниці та підриву довіри до його посадових обов'язків.

Суд розглянув всі докази, зокрема матеріали перевірки, які підтвердили, що позивач здійснив митний контроль під час відпустки, що суперечить його обов'язкам і порушує правила етики поведінки. Суд також визнав, що порушення Присяги є серйозним дисциплінарним проступком.

Зрештою, суд відхилив позов, підтвердивши правомірність наказу Одеської митниці про звільнення позивача, оскільки його дії порушили службову дисципліну та підірвали авторитет митниці. Позов про поновлення на посаді та стягнення заробітної плати за вимушений прогул також було відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/20112/24 від 11.09.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121670988>)

Судова справа №420/20191/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 01.02.2024; набрало законної сили: 12.03.2024)

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним наказ Одеської митниці, яким його було звільнено за дисциплінарне порушення. Позивач стверджував, що наказ про звільнення був виданий з порушенням строків і без належного обґрунтування. Він також заперечував, що його дії щодо зберігання особистих коштів у службовому приміщенні є дисциплінарним проступком.

Позивач посилався на те, що гроші, знайдені під кришкою батареї опалення, були його особистими, призначеними для оренди житла, і не могли бути підставою для звільнення. Він також вказував на порушення строків накладення дисциплінарного стягнення.

Одеська митниця підтвердила, що дисциплінарне провадження було відкрито після виявлення порушень під час проведення перевірки та слідчих дій. Відповідач стверджував, що позивач порушив правила етичної поведінки, що підірвало довіру до нього як до державного службовця, і це мало негативний вплив на репутацію митниці.

Суд відмовив позивачу в задоволенні позову. Суд зазначив, що дисциплінарне стягнення було накладене в межах встановлених строків, а порушення, скоєні позивачем, підтверджуються відеоматеріалами та іншими доказами. Дії позивача були кваліфіковані як порушення Присяги державного службовця та етичних норм, що призвели до приниження авторитету митниці. Суд також відхилив доводи позивача щодо необґрунтованості наказу про звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/20191/23 від 01.02.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116899340>)

Судова справа №420/20193/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 10.10.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 06.12.2023)

У справі за позовом ОСОБА_1 до Одеської митниці розглядався випадок, коли позивач оскаржував наказ про своє звільнення з посади головного державного інспектора митного поста «Орлівка». Позивач вимагав визнати наказ протиправним, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач зазначав, що звільнення стало наслідком дисциплінарного проступку, який був пов'язаний із виявленням аркушів паперу, що зовні нагадували валюту, на митному пості. Він стверджував, що не було доказів його причетності до цих аркушів і що рішення про дисциплінарне стягнення було ухвалене з порушенням строків. Позивач також запевняв, що виявлені кошти у його сумці були особистими, призначеними для передачі синові, який навчався за кордоном.

Відповідач, Одеська митниця, заперечував проти позову, вказуючи на порушення з боку позивача правил етичної поведінки та неналежне виконання обов'язків, що завдало шкоди репутації митниці. Вони вказали, що позивач не зміг підтвердити походження коштів, що було виявлено під час обшуку, та не пояснив, чому вони зберігались на робочому місці.

Суд розглянув всі доводи сторін і встановив, що дисциплінарне провадження було порушене відповідно до законодавства, а наказ про звільнення відповідає нормам Закону України «Про державну службу». Суд також прийшов до висновку, що позивач порушив свою Присягу державного службовця, що підтвердило його звільнення. Суд не підтримав аргументи позивача щодо порушення строків для притягнення до дисциплінарної відповідальності, оскільки провадження було відкрито в межах законодавчо встановлених строків.

В результаті суд ухвалив рішення про відмову в задоволенні позову ОСОБА_1, залишивши наказ про його звільнення в силі.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/20193/23 від 10.10.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114093057>)

Судова справа №420/2792/22 (Одеський окружний адміністративний суд, 06.09.2022; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 16.01.2023)

У справі №420/2792/22 позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці Держмитслужби, стверджуючи, що її незаконно звільнили з посади заступника начальника управління персоналом у зв'язку з реорганізацією митниці. Позивач оскаржував накази про її звільнення, стверджуючи, що їй не була запропонована рівнозначна посада, як того вимагає закон, а також вимагав поновлення на посаді та відшкодування заробітку за час вимушеного прогулу і моральної шкоди.

Відповідач, Одеська митниця, заперечував вимоги, зазначаючи, що позивачу було належним чином повідомлено про можливе звільнення, а також запропоновано іншу посаду, яку вона відмовилася прийняти. Крім того, відповідач вказав, що позивач не підвищувала свою кваліфікацію і порушила вимоги щодо виконання обов'язків.

Суд встановив, що звільнення ОСОБА_1 було проведено з порушенням процедури, оскільки їй не було запропоновано всі рівнозначні вакантні посади, як цього вимагає закон. Суд визнав наказ про звільнення протиправним і скасував його. Позивача було поновлено на посаді з 10 січня 2022 року, а також зобов'язано виплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 118 515,45 грн.

Щодо вимоги про моральну шкоду, суд відмовив, оскільки позивач не довів причинно-наслідковий зв'язок між її звільненням і фізичними або душевними стражданнями.

Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку для подачі апеляції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/2792/22 від 06.09.2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106133813>)

Судова справа №420/33766/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 01.02.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 11.06.2024)

У справі, що розглядалася в П'ятому апеляційному адміністративному суді, позивач, ОСОБА_1, оскаржив наказ Одеської митниці, яким його було звільнено з посади державного інспектора у зв'язку з притягненням до дисциплінарної відповідальності. Позивач вимагав визнати наказ протиправним, поновити його на роботі та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що наказ про його звільнення було видано на підставі необґрунтованих висновків, оскільки його затримання за підозрою у вимаганні хабаря не є доказом його вини у дисциплінарному порушенні. Він також зазначав, що не мав можливості брати участь у перевірці, яка призвела до дисциплінарного покарання, і що перевірка була проведена з порушенням процедурних норм.

Одеська митниця в свою чергу наполягала на правомірності наказу, стверджуючи, що дисциплінарна комісія обґрунтовано встановила факт порушення позивачем своїх обов'язків, яке завдало шкоди репутації органу. Вони також посилались на публічний резонанс, викликаний затриманням позивача за вимагання неправомірної вигоди, як на одну з підстав для звільнення.

Суд першої інстанції частково задовольнив позов, скасував наказ і поновив позивача на посаді. Однак апеляційний суд, вивчивши обставини справи, скасував рішення першої інстанції, вказавши, що дисциплінарна комісія обґрунтовано встановила порушення з боку позивача. Апеляційний суд відмовив у задоволенні позову та залишив наказ Одеської митниці в силі, оскільки підстави для звільнення були підтверджені фактами, зібраними під час службового розслідування.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/33766/23 від 11.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119937758>)

Судова справа №420/35670/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 26.02.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 21.06.2024)

У справі йдеться про адміністративний позов колишнього старшого державного інспектора Одеської митниці (ОСОБА_1), який оскаржував наказ про своє звільнення та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що його звільнення було неправомірним, оскільки не було належного аналізу обставин справи, і він не мав можливості належним чином захистити свої права під час дисциплінарного провадження. Він вимагав поновлення на посаді та виплати заробітної плати за період вимушеного прогулу.

Одеська митниця звільнила позивача через серйозні порушення етики та несумлінне виконання своїх обов'язків. Вони вказали на численні порушення законодавства та етичних норм, пов'язані з вимаганням неправомірної вигоди, що стало підставою для дисциплінарного провадження. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, вказавши, що дисциплінарне звільнення було проведено на підставі достатніх доказів порушення службових обов'язків. Позивач, у свою чергу, подав апеляцію, стверджуючи, що дисциплінарне провадження було проведено з порушенням його прав на захист.

Суд апеляційної інстанції прийняв рішення задовольнити апеляційну скаргу, вказавши на порушення відповідачем вимог щодо належного ознайомлення з матеріалами справи та відсутність чітких доказів порушення службових обов'язків з боку позивача, що могло б стати підставою для його звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/35670/23 від 21.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119906502>)

Судова справа №420/36636/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 11.04.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 11.06.2024)

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до Одеського окружного адміністративного суду з позовом до Одеської митниці, оскаржуючи накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення зі служби, а також про поновлення на посаді заступника начальника митного поста "Міжнародний аеропорт Одеса". Позивач стверджував, що дисциплінарне провадження та його звільнення були незаконними, оскільки не було підтверджено факту порушення присяги державного службовця.

Одеська митниця, у свою чергу, зазначила, що дисциплінарне провадження було ініційовано після отримання інформації про кримінальне розслідування щодо позивача за підозрою в отриманні неправомірної вигоди. Крім того, було проведено моніторинг ЗМІ, де розповсюджувалися відомості про затримання позивача, що підривало авторитет митниці.

Суд, розглянувши справу, вирішив відмовити в задоволенні позову позивача. Суд вказав, що дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення було обґрунтоване порушенням присяги державного службовця та неналежним виконанням службових обов'язків, що завдало шкоди репутації Одеської митниці. Суд також наголосив, що звільнення позивача не порушувало принцип презумпції невинуватості, оскільки дисциплінарне провадження не залежить від результатів кримінального процесу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/36636/23 від 11.06.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118460205>)

Судова справа №420/4735/23 (Одеський окружний адміністративний суд, 31.05.2023; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 26.09.2023)

У цій справі позивачка, ОСОБА_1, оскаржувала наказ Одеської митниці Держмитслужби від 06.02.2023 року про її звільнення з посади заступника начальника управління Одеської митниці. Позивачка стверджувала, що звільнення було незаконним, оскільки не відбулося реального скорочення її посади, а лише зміна назви відділу. Вона також зазначала, що їй не було запропоновано альтернативну посаду, хоча вона відповідала кваліфікаційним вимогам. Крім того, позивачка вимагала поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Одеська митниця Держмитслужби відстоювала правомірність своїх дій, вказуючи на проведену реорганізацію та наявність вакантних посад, на які позивачка могла бути переведена. Митниця стверджувала, що всі вимоги законодавства щодо попередження про звільнення та пропонування вакансій були виконані.

Суд, вивчивши всі обставини справи, прийшов до висновку, що звільнення було законним, оскільки організаційні зміни в митниці були правомірними, а позивачці було запропоновано вакантні посади, від яких вона відмовилася. Суд відмовив у задоволенні позову, визнавши, що дії митниці відповідали вимогам законодавства.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/4735/23 від 31.05.2023. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111262685>)

Судова справа №420/4922/24 (Одеський окружний адміністративний суд, 29.04.2024; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 08.07.2024)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці, вимагаючи визнати протиправними та скасувати накази про його дисциплінарну відповідальність і звільнення, поновити на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що проведене службове розслідування було поверховим, і рішення про його звільнення ґрунтується на помилковому тлумаченні законодавства. Він також вказав, що йому не було надано достатніх доказів порушення Присяги державного службовця.

Одеська митниця у відповіді заперечувала позовні вимоги, пояснивши, що позивач, перебуваючи на посаді заступника начальника управління, порушив свої службові обов'язки, зокрема не виконував митний контроль товарів і сприяв незаконному пропуску через кордон, що призвело до репутаційних втрат митниці.

Суд встановив, що позивач, обіймаючи відповідну посаду, використовував своє службове становище для отримання неправомірної вигоди і порушив етичні та правові норми, що підтверджується результатами службового розслідування. Суд також зазначив, що порушення Присяги державного службовця є серйозним дисциплінарним проступком, і що дисциплінарне стягнення, включаючи звільнення, було обґрунтованим.

В результаті суд відхилив позов позивача, підтвердивши правомірність наказів Одеської митниці про дисциплінарну відповідальність та звільнення. Позивач не був поновлений на посаді, і вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу також були відхилені.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/4922/24 від 29.04.2024. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118901271>)

Судова справа №0940/2439/18 (Івано-Франківський окружний адміністративний суд, 05.03.2019; Восьмий апеляційний адміністративний суд, 29.05.2019)

У справі, розглянутій Івано-Франківським окружним адміністративним судом, позивач, ОСОБА_1, оскаржила накази Івано-Франківської митниці ДФС, зокрема наказ №397-к від 13.08.2018 про зміну істотних умов її державної служби та наказ №602-к від 04.12.2018 про припинення її державної служби. Вона вимагала поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і моральної шкоди.

Позивач обіймала посаду старшого державного інспектора в відділі митного оформлення №3 митного посту "Прикарпаття". У серпні 2018 року вона була повідомлена про зміни в організації підрозділу, що, на її думку, фактично полягали в заміні назви підрозділу, а не в істотних змінах умов праці. ОСОБА_1 звернулась з заявою про переведення на нову посаду, але її пропозицію не було розглянуто, і на вакантну посаду перевели іншого працівника. Після цього її державну службу було припинено.

Відповідач, у свою чергу, аргументував, що зміна місця розташування підрозділу відповідала законодавству, оскільки це було зміною істотних умов служби, і тому припинення служби ОСОБА_1 було правомірним. Однак, суд визначив, що зміна місця розташування підрозділу не є зміною істотних умов державної служби, і тому рішення про припинення державної служби було незаконним.

Суд постановив скасувати наказ №397-к про зміну істотних умов служби і наказ №602-к про припинення державної служби, поновити позивача на роботі та стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу. Суд вказав на порушення прав позивача, зокрема на відсутність підстав для її звільнення в такий спосіб і невиконання вимог законодавства щодо пропозиції переведення на іншу рівнозначну посаду.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №0940/2439/18 від 05.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80344293>)

Судова справа №1540/3292/18 (Одеський окружний адміністративний суд, 11.09.2018; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 30.01.2019)

Справа стосувалася позову ОСОБА_5 до Одеської митниці ДФС, у якому позивач вимагав визнати незаконним наказ про його звільнення з посади головного державного інспектора митного поста "Одеса-центральный" та поновити його на роботі, а також виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Причиною звільнення стала дисциплінарна відповідальність за порушення вимог митного контролю при фотофіксації товарів та транспортних засобів під час митного огляду.

Позивач стверджував, що дисциплінарна комісія не розглянула всі обставини справи, і звільнення відбулося без належного обґрунтування та порушення його прав як державного службовця. Він також заперечував проти звинувачень у порушенні Присяги державного службовця та неналежному виконанні обов'язків, зазначаючи, що всі дії з митного оформлення були погоджені з керівництвом.

Відповідач – Одеська митниця ДФС – вважав наказ правомірним, оскільки під час митного огляду виявлені порушення при здійсненні фотофіксації товарів, що є порушенням методичних рекомендацій та вимог до митного контролю.

Суд, розглянувши справу, ухвалив, що наказ про звільнення був протиправним і не відповідав вимогам законодавства, оскільки не було належно обґрунтовано порушення Присяги державного службовця. Суд задовольнив позов, скасував наказ про звільнення, поновив позивача на посаді та зобов'язав митницю виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1540/3292/18 від 11.09.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76627618>)

Судова справа №1540/3292/18 (Одеський окружний адміністративний суд, 11.09.2018; П'ятий апеляційний адміністративний суд, 30.01.2019)

У справі №1540/3292/18 позивач, ОСОБА_5, оскаржував наказ Одеської митниці ДФС №423-о від 30.05.2018, яким його звільнили з посади головного державного інспектора митного поста "Одеса-центральный". Позивач стверджував, що дисциплінарне провадження було проведене неналежно, з порушеннями законодавства, і що його звільнення є протиправним, оскільки не були враховані усі обставини справи, а також не було зібрано достатніх доказів для звинувачення.

Відповідач – Одеська митниця ДФС – заперечувала проти позову, наголошуючи на правомірності звільнення позивача. Вони вказували на порушення ним правил митного огляду та фотофіксації товарів, що стало підставою для дисциплінарного стягнення.

Суд встановив, що рішення про звільнення було прийняте без належного дослідження всіх обставин і без урахування пояснень позивача. Суд також вказав на відсутність конкретних доказів щодо порушення Присяги державного службовця, що є підставою для звільнення. Оскільки звільнення було здійснено без законних підстав і без належного обґрунтування, суд задовольнив позов: наказ був скасований, позивач був поновлений на посаді та отримав середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Рішення суду є обґрунтованим і відповідним до чинного законодавства, зокрема, в частині поновлення на посаді та виплати заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №1540/3292/18 від 11.09.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76627618>)

Судова справа №260/483/19 (Закарпатський окружний адміністративний суд, 31.10.2019)

Ця справа стосується позову ОСОБА_1 до Закарпатської митниці ДФС щодо незаконного звільнення з посади та вимоги поновлення на роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що його звільнення наказом від 13.03.2019 року було незаконним, оскільки не були дотримані передбачені законом процедури щодо переведення на іншу посаду, а також право на переважне залишення на роботі. Він також вказував, що при звільненні не була врахована наявність вакантних посад у митниці, на які він міг би бути переведений.

Зі свого боку, відповідач (Закарпатська митниця ДФС) пояснив, що звільнення було здійснене внаслідок скорочення штату через зміну структури митного посту. Також позивачеві була запропонована інша тимчасова посада, яку він відмовився прийняти.

Суд встановив, що звільнення було незаконним, оскільки структура митного посту змінилася без скорочення посад, а також не було проведено необхідного аналізу кваліфікації працівників при звільненні. Суд вказав, що відповідач не виконав усіх вимог щодо запропонування позивачеві інших вакантних посад. З огляду на це, суд задовольнив позов ОСОБА_1, скасував наказ про звільнення, поновив його на посаді та зобов'язав відповідача виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Рішення суду підлягає негайному виконанню, з можливістю оскарження в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №260/483/19 від 31.10.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85421724>)

Судова справа №817/1087/18 (Рівненський ОАСК – 02.10.2018; Восьмий ААС – 18.02.2019; Верховний Суд – 05.06.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з позовом до Державної фіскальної служби України (ДФС), вимагаючи скасувати наказ про його звільнення з посади начальника митного поста «Рівне-центральний» Рівненської митниці. Позивач стверджував, що звільнення було неправомірним і обґрунтованим порушеннями його службових обов'язків, які не мали місця. Він просив поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

ДФС вважала, що позивач порушив Присягу державного службовця та не забезпечив належну організацію роботи підлеглих, що призвело до порушень законодавства у митній сфері. З цього приводу був виданий наказ про його звільнення.

Перше рішення суду, ухвалене Рівненським окружним адміністративним судом, задовольнило позов позивача, скасувавши наказ про звільнення, поновивши його на посаді та стягнувши кошти за вимушений прогул. Однак, апеляційний суд скасував це рішення, вказавши на пропущення позивачем строку для звернення до суду, на що той заперечував.

Верховний Суд, розглянувши касаційну скаргу позивача, постановив скасувати рішення апеляційного суду. Він вирішив, що строк звернення до суду був дотриманий, оскільки позивач звернувся до суду в межах місячного строку після ознайомлення з наказом про звільнення. Таким чином, Верховний Суд направив справу на повторний розгляд у апеляційну інстанцію.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №817/1087/18 від 02.10.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77081384>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №817/1087/18 від 18.02.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80055570>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №817/1087/18 від 05.06.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82194400>)

Судова справа №815/3565/17 (Одеський окружний адміністративний суд – 19.10.2017, новий розгляд – 18.05.2021, апеляційна скарга – залишена без розгляду 27.09.2021)

У справі № 815/3565/17 позивач, ОСОБА_1, звернувся до Одеської митниці ДФС з позовом про поновлення на роботі та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу після звільнення 06.06.2017. Позивач працював у митниці з 1994 року, на момент звільнення був інспектором митного оформлення в "Одеса-порт". Звільнення відбулося в межах скорочення чисельності штатів митниці через реорганізацію та зменшення чисельності працівників. Однак позивач вважав це звільнення протиправним, оскільки не врахували його переважне право на залишення на роботі, як особи, постраждалої від Чорнобильської катастрофи та інваліда II групи.

Відповідач, Одеська митниця, зазначила, що звільнення було обґрунтоване змінами в організації праці та відсутністю вакантних посад для переведення позивача. Крім того, позивач не був притягнутий до дисциплінарної відповідальності через закінчення терміну.

Суд, розглянувши справу, задовольнив позов позивача, визнав наказ про звільнення протиправним, поновив ОСОБА_1 на посаді та стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу, визначивши суму на основі його заробітку за попередні місяці. Суд підкреслив порушення прав позивача, зокрема його переважного права на залишення на роботі у зв'язку з інвалідністю та статусом постраждалого від Чорнобильської катастрофи.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №815/3565/17 від 19.10.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69794650>)

Судова справа №815/2807/18 (ОАСК – 23.10.2018; П'ятий ААС – 20.02.2019)

Суть справи полягає в тому, що позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці ДФС, оскільки вважав своє звільнення з посади державного інспектора неправомірним. Він вимагав скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач аргументував, що його звільнення порушує його права, зокрема у зв'язку з його інвалідністю та тривалим безперервним стажем роботи.

Одеська митниця, у свою чергу, подала апеляцію, стверджуючи, що рішення суду першої інстанції було прийнято з порушенням закону, і вимагала скасувати рішення та відмовити в задоволенні позову.

Суд апеляційної інстанції погодився з частковим задоволенням позову. Він підтвердив, що звільнення позивача було незаконним, оскільки було порушено вимоги законодавства щодо зміни істотних умов державної служби та процедури скорочення. Проте, суд змінив рішення першої інстанції щодо суми виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки було неправильно обчислено кількість днів вимушеного прогулу. Замість 40 199,20 грн суд визначив суму у розмірі 39 830,40 грн. В іншій частині рішення залишено без змін.

Рішення набрало законної сили та могло бути оскаржене до Верховного Суду протягом тридцяти днів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №815/2807/18 від 23.10.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77587935>)

Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/2807/18 від 20.02.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80030402>)

Судова справа №813/4421/17 (Львівський окружний адміністративний суд – 28.02.2018; Львівський апеляційний адміністративний суд – 25.07.2018)

Суть справи полягає в тому, що позивач ОСОБА_5, який понад 20 років працює в митних органах, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним наказ Львівської митниці ДФС про його переведення з посади головного державного інспектора на нижче оплачувану посаду державного інспектора митного поста «Рава-Руська» на умовах строкового трудового договору. Позивач вимагав поновлення на посаді та стягнення різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи з листопада 2017 року до лютого 2018 року.

Відповідач, Львівська митниця ДФС, обґрунтував свої дії тим, що переведення позивача було здійснене на підставі змін у штатному розписі та скорочення штату, що дозволяє змінювати умови служби без згоди працівника. Водночас, суд установив, що зміна посади не була пов'язана з реальним скороченням штату, а лише з переназначенням. Також переведення на строковий трудовий договір не відповідало вимогам законодавства щодо переведення державного службовця без його згоди.

Суд першої інстанції задовольнив позов, поновив позивача на посаді та зобов'язав відповідача виплатити різницю в заробітку. Львівська митниця подала апеляцію, в якій намагалася скасувати рішення. Апеляційний суд частково задовольнив скаргу, змінивши суму стягнення різниці в заробітку, але в решті залишив рішення без змін.

Таким чином, суд підтвердив протиправність переведення позивача на нову посаду без його згоди та порушення норм законодавства при укладанні строкового трудового договору.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №813/4421/17 від 28.02.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72496528>)

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №813/4421/17 від 25.07.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75510527>)

Справа №260/612/19 (Закарпатський окружний адміністративний суд – 04.09.2019; Восьмий апеляційний адмінсуд – 02.12.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою скасувати наказ Закарпатської митниці ДФС про його звільнення, поновити на посаді заступника начальника митного посту "Вилок" або на іншій рівнозначній посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позов був обґрунтований тим, що звільнення було здійснено з порушенням законодавства, оскільки йому не було запропоновано всі вакантні посади, на які він міг претендувати відповідно до своєї кваліфікації.

Відповідач, Закарпатська митниця, заперечував позов, стверджуючи, що позивачу було своєчасно надано попередження про звільнення та запропоновано дві вакансії, від яких він відмовився. Відповідач вважав, що наказ був винесений відповідно до вимог законодавства.

Суд, розглянувши справу, частково задовольнив позов. Суд встановив, що відповідач не виконав вимоги законодавства щодо пропозиції всіх вакантних посад, що порушує процедуру звільнення. Тому наказ про звільнення позивача був визнаний протиправним і скасований. Позивача було поновлено на посаді або на іншій рівнозначній посаді, а також йому було присуджено стягнення середнього заробітку за період вимушеного прогулу з 18 квітня 2019 року по 04 вересня 2019 року.

Загалом, суд підтвердив, що роботодавець не виконав зобов'язання щодо запропонування всіх наявних вакантних посад і порушив права позивача при звільненні.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №260/612/19 від 02.12.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84221304>)

Справа №280/5219/19 (Запорізький окружний адміністративний суд – 09.12.2019)

У справі між ОСОБА_1 та Державною фіскальною службою України розглядався позов про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду. Позивач стверджував,

що не було виконано постанову Окружного адміністративного суду м. Києва від 23.11.2017 щодо його поновлення на посаді, і через це йому не було виплачено заробіток за період затримки виконання рішення. Позивач вимагав стягнути на свою користь 112 110,30 грн за період з 22.03.2019 по 31.10.2019.

У відповіді ДФС зазначав, що позов слід подавати до Окружного адміністративного суду м. Києва, а також вказував на відсутність обґрунтованості суми позову та не підтверджував дії позивача щодо примусового виконання рішення. Суд визнав ці аргументи не достатніми для відхилення позову.

Враховуючи, що постанова про поновлення позивача на роботі не була виконана відповідачем у встановлений строк, суд задовольнив позов і зобов'язав Державну фіскальну службу України виплатити середній заробіток за час затримки виконання судового рішення. Сума стягнення склала 112 110,30 грн. Суд також зазначив, що для таких справ не існує обмеження терміну звернення до суду, і вирішення спору можливе за підсудністю, обраною позивачем.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №280/5219/19 від 09.12.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86194719>)

Справа №2а/0570/23050/11 (ПРДО/808/15/15) (Верховний Суд – 31.05.2018)

Ця справа стосувалася позову ОСОБА_1 до Державної фіскальної служби України та Донецької митниці ДФС. Позивач оскаржував наказ про своє звільнення, яке відбулося у зв'язку з ліквідацією Східної регіональної митниці, і вимагав поновлення на посаді, а також стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що ліквідація митниці була неправильною, оскільки насправді відбулась реорганізація, а його посада залишалася без змін. Він вважав, що його неправомірно звільнили, оскільки йому не запропонували альтернативну роботу в новоствореній митниці, що є порушенням трудового законодавства.

У суді першої інстанції було відмовлено в позові, але після касаційного оскарження, Верховний Суд встановив, що звільнення було незаконним, оскільки позивачу не було запропоновано іншу посаду на новій митниці, що порушувало його права. Суд також визнав правомірним стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

У результаті, Верховний Суд залишив без змін рішення апеляційного суду, який присудив позивачу заробітну плату за час вимушеного прогулу за період до 4 серпня 2016 року. Касаційну скаргу Державної фіскальної служби України було залишено без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а/0570/23050/11 від 31.05.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74408426>)

Справа №2а-11523/10/1370 (Верховний Суд, 21.03.2018)

Ця справа стосувалася позову ОСОБА_1 до Державної митної служби України та Львівської митниці щодо поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду, оскільки наказ, який поновлював його на посаді, не був виконаний своєчасно, і він був змушений перебувати у вимушеному прогулі. Внаслідок цього він вимагав стягнення середньої заробітної плати за період затримки виконання судового рішення.

Львівський окружний адміністративний суд задовольнив позов частково, стягнувши середній заробіток з Львівської митниці за період із 11 травня 2011 року по 24 квітня 2012 року. Однак позов у частині інших вимог залишився без задоволення.

Львівська митниця подала касаційну скаргу, оскаржуючи рішення судів нижчих інстанцій. Вони стверджували, що не несли відповідальність за затримку виконання рішення про поновлення на роботі. Однак Верховний Суд, розглянувши справу, залишив касаційну скаргу без задоволення та підтвердив рішення судів попередніх інстанцій, зазначивши, що затримка у виконанні судового рішення була з вини митниці.

У підсумку, Верховний Суд підтвердив правильність застосування норм матеріального та процесуального права, залишивши без змін ухвалу суду першої та апеляційної інстанції, а касаційну скаргу – без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а-11523/10/1370 від 21.03.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72965551>)

Справа №2а-7683/12/1370 (Верховний Суд, 19.12.2019)

Справа стосувалася позову ОСОБА_1 до Львівської митниці Державної фіскальної служби (ДФС) щодо стягнення середнього заробітку за час затримки виконання судового рішення. Позивач вимагав виплату заробітної плати за період з 04.12.2012 по 13.06.2013, пояснюючи це тим, що Львівська митниця не виконала рішення суду про поновлення його на посаді старшого інспектора на митному посту "Краковець" до 14.06.2013, хоча це рішення було прийняте ще 03.12.2012.

Львівська митниця заперечувала, що затримка у виконанні рішення сталася з її вини, і посилалася на те, що виконання рішення залежало від наказу Державної митної служби України, а також вважала, що немає підстав для стягнення середнього заробітку за цей період.

Суд першої інстанції частково задовольнив позов і стягнув з митниці на користь позивача середній заробіток за період затримки. Апеляційний суд підтримав це рішення.

Львівська митниця подала касаційну скаргу, посилаючись на те, що затримка виконання рішення не була її вини, і вважала, що стягнення середнього заробітку не має правових підстав. Однак Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, підтвердивши правильність рішень судів першої та апеляційної інстанцій, зазначивши, що затримка виконання рішення була порушенням прав позивача, і нарахування середнього заробітку за цей період є обґрунтованим.

Рішення Верховного Суду набрало законної сили і не підлягає оскарженню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №2а-7683/12/1370 від 19.12.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86460279>)

Справа №420/6311/18 (ОАСК – 25.03.2019; П'ятий ААС – 07.08.2019)

У цій справі позивач ОСОБА_1, заступник начальника Луганської митниці ДФС, оскаржував наказ Державної фіскальної служби України від 02.11.2018 року про припинення його державної служби на підставі тимчасової непрацездатності, яка тривала більше 150 календарних днів протягом року. Позивач стверджував, що наказ був незаконним, оскільки він не був звільнений за чотири місяці поспіль через хворобу, а також не було належного попередження про звільнення згідно з Кодексом законів про працю України.

Відповідачі, Державна фіскальна служба та Луганська митниця, аргументували свої дії тим, що тривала відсутність позивача на роботі могла негативно вплинути на діяльність митниці, яка працює в зоні проведення антитерористичної операції. Вони заявляли, що на підставі ст. 87 Закону України "Про державну службу" та внаслідок тривалого періоду непрацездатності звільнення позивача було правомірним.

Суд, після вивчення справи, прийшов до висновку, що наказ про припинення державної служби був прийнятий неправомірно, оскільки період тимчасової непрацездатності позивача не перевищував встановленого законом ліміту в 150 днів. Тому суд визнав наказ ДФС України протиправним і скасував його, поновивши ОСОБА_1 на посаді заступника начальника Луганської митниці з 02.11.2018 року.

Крім того, суд ухвалив стягнути на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 39681,73 грн. без утримання податків, починаючи з 03.11.2018 року до 25.03.2019 року.

Рішення суду набрало законної сили, і воно підлягає негайному виконанню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №420/6311/18 від 25.03.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80977228>)

Справа №540/1693/19 (Херсонський ОАСК – 27.09.2019; П'ятий ААС – 04.03.2020)

У справі між ОСОБА_1 та Державною фіскальною службою України та Митницею ДФС у Херсонській області йшлося про незаконне звільнення позивача з посади першого заступника начальника митниці. ОСОБА_1 стверджував, що його звільнили через нібито скорочення посади, але в реальності посаду не скорочували, а лише змінювали структуру. Він заперечував, що йому пропонували всі вакантні посади, що відповідали його кваліфікації, і що він був неправомірно звільнений без належного попередження про зміни в умовах праці.

З відповідачів – ДФС та Митниці – заперечували проти позову, вказуючи, що звільнення було обґрунтованим через реорганізацію структури та наявність інших посад, від яких позивач відмовився.

Суд, аналізуючи справу, дійшов висновку, що звільнення позивача було незаконним. Суд підкреслив, що йому не були запропоновані всі відповідні вакантні посади, а запропоновані посади були неналежним чином оформлені як тимчасові обов'язки. Суд визнав накази про звільнення протиправними, скасував їх, поновив позивача на роботі та присудив йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суд задовольнив позов повністю, поновив позивача на роботі та стягнув з Митниці середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 44 050,50 грн.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №540/1693/19 від 27.09.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84783345>)

Справа №620/947/19 (Чернігівський ОАСК – 30.05.2019; Шостий ААС – 02.07.2019)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до Чернігівської митниці ДФС з позовом, вимагаючи визнання протиправним наказу про його звільнення, поновлення на посаді старшого державного інспектора митного поста «Щорс» та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Він вказував, що його звільнення було незаконним, оскільки після поновлення на роботі йому фактично не була запропонована відповідна посада, а також стверджував, що його посадовий оклад не було приведено у відповідність до реорганізації митного поста.

Позивач стверджував, що після рішення суду від 19.12.2018 його поновили на неіснуючій посаді митного поста «Щорс», а подальше попередження про звільнення і пропозиція іншої посади не відповідали вимогам законодавства.

Відповідач, Чернігівська митниця, у свою чергу, заперечив протиправність дій, зазначивши, що після поновлення позивача на посаді йому була запропонована відповідна посада, яку він відмовився обіймати. Також було зазначено, що звільнення відбулося через реорганізацію, скорочення штату та відсутність можливості запропонувати рівнозначну посаду в межах митниці.

Суд, розглянувши матеріали справи, вирішив, що звільнення ОСОБА_1 відбулося законно, оскільки було здійснено в рамках реорганізації та скорочення штату, а також не було порушено законодавство при переведенні позивача на іншу посаду або при попередженні про звільнення. Тому суд відмовив у задоволенні позову про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку.

Рішення суду можна оскаржити в апеляційному порядку протягом 30 днів з моменту виготовлення повного тексту рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №620/947/19 від 30.05.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82192786>)

Справа №803/1196/18 (Викривач корупції) (Волинський ОАСК – 18.12.2018; Восьмий ААС – 13.03.2019)

У справі позивач ОСОБА_1 звернувся до Волинської митниці ДФС з вимогою скасувати наказ від 07.06.2018, яким його звільнили з посади головного державного інспектора відділу по роботі з персоналом Волинської митниці. Позов був обґрунтований тим, що наказ про

звільнення був незаконним, оскільки позивач вважав, що він не порушував службових обов'язків.

Причиною звільнення став виступ позивача в ефірі ТРК «Аверс» у програмі «На часі», де він висловив критичні думки щодо діяльності Волинської митниці, зокрема, порушень, пов'язаних з корупцією. Митниця вважала, що позивач перевищив свої повноваження, оскільки не погодив своє інтерв'ю з керівництвом і розголосив службову інформацію, що порушує етичні норми і законодавство.

Позивач стверджував, що виступав як громадянин, а не як посадова особа митниці, і не перевищував своїх службових повноважень, оскільки перебував у відпустці на момент виступу. Він також підкреслював, що інформація, яку він надав у ефірі, стосувалася корупційних діянь, і було його громадянським обов'язком її оприлюднити.

Суд, дослідивши обставини справи, встановив, що позивач не перевищив свої повноваження, оскільки він не був на службі в момент виступу і не діяв від імені митниці. Суд також не визнав розголошення службової інформації, оскільки вказана інформація стосувалася загальних питань митної діяльності, і її обговорення не підпадало під обмеження щодо конфіденційності.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №803/1196/18 від 18.12.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78892316>)

Справа №803/1303/16 (Бурштин і митна вартість) (ВС – 13.02.2019)

Ця справа стосується позову ОСОБА_1 до Волинської митниці ДФС, в якому позивач оскаржував наказ про його звільнення з посади державного інспектора митного поста "Волинський-центральный". Він просив суд визнати наказ протиправним, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач зазначав, що наказ про його звільнення не містить обґрунтування щодо конкретних проступків, які могли б підтвердити порушення його обов'язків як державного службовця. Він стверджував, що дії, за які його звільнили, не завдали шкоди державному органу і не підірвали довіри до нього.

Волинська митниця обґрунтувала звільнення тим, що ОСОБА_1 неналежно виконав свої обов'язки під час митного контролю товару, що переміщувався через митний кордон. Однак суди першої та апеляційної інстанцій визнали наказ про звільнення незаконним, оскільки вважали, що дії позивача не підірвали довіри до нього як державного службовця, а тому звільнення не відповідало тяжкості порушення.

Верховний Суд, розглянувши справу, підтримав висновки попередніх судів, зазначивши, що порушення Присяги державного службовця може бути підставою для звільнення лише у випадку тяжких проступків, що не було встановлено у даному випадку. Касаційну скаргу Волинської митниці ДФС залишено без задоволення, а рішення нижчих судів – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №803/1303/16 від 13.02.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79818955>)

Справа №803/173/16 (Недопуск до апеляції) (ВС – 18.07.2019)

У цій справі позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з вимогою скасувати наказ Державної фіскальної служби України та поновити його на посаді. Також він вимагав стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу і зобов'язання вчинити певні дії. Перший суд відмовив позивачу в задоволенні клопотання про поновлення провадження у справі. Позивач подав апеляційну скаргу, але апеляційний суд також відмовив у відкритті провадження.

Позивач, незадоволений рішенням апеляційного суду, подав касаційну скаргу до Верховного Суду. Касаційний суд розглянув справу та вирішив залишити касаційну скаргу без задоволення. Суд дійшов висновку, що суди першої та апеляційної інстанцій не порушили норм матеріального і процесуального права, оскільки ухвала суду першої інстанції про відмову у

задоволенні клопотання про поновлення провадження не підлягає окремому оскарженню, відповідно до норм адміністративного судочинства.

Таким чином, Верховний Суд залишив без змін рішення апеляційного суду, а касаційну скаргу позивача відхилив. Постанова набрала законної сили і не підлягає оскарженню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №803/173/16 від 18.07.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83105291>)

Справа №803/2339/15 (Порушення трудових обов'язків) (ВС – 10.05.2019)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом проти Волинської митниці ДФС, оскільки був звільнений з посади заступника начальника відділу митного оформлення № 6 митного поста «Ягодин» на підставі одноразового грубого порушення трудових обов'язків. Позивач оскаржував наказ, стверджуючи, що в ньому не вказано конкретне порушення, яке стало підставою для звільнення, і вимагав поновлення на посаді, а також стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Митниця у відповідь на позов зазначала, що підставою для звільнення стало неналежне виконання позивачем службових обов'язків, зокрема через контроль за діями підлеглих та неналежне митне оформлення товарів, що призвело до недобору митних платежів. У наказі зазначено, що позивач відповідає за роботу підпорядкованих йому осіб і їх порушення.

Суд першої та апеляційної інстанцій погодилися із позивачем, вважаючи, що наказ про звільнення не містить конкретних фактів одноразового грубого порушення трудових обов'язків і визнаючи його безпідставним. Верховний Суд підтвердив правильність висновків попередніх судів, зазначивши, що звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків без конкретних доказів такого порушення є незаконним. Суд також ухвалив, що позивач має бути поновлений на посаді та отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Касаційна скарга Волинської митниці не була задоволена, а рішення судів першої та апеляційної інстанцій залишені без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №803/2339/15 від 10.05.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81640992>)

Справа №803/543/18 (Звільнення за угодою сторін) (Волинський ОАСК – 05.05.2018; Восьмий ААС – 10.09.2018)

Позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Волинської митниці ДФС, оскаржуючи наказ про своє звільнення за угодою сторін від 27 лютого 2018 року. Він стверджував, що подав заяву про звільнення під психологічним тиском і погрозами, а згодом відкликав її. Крім того, позивач вказував, що він був на листку непрацездатності в момент звільнення і не повідомляв про це митницю.

Відповідач у суді заперечував ці доводи, вказуючи на те, що заява про звільнення була подана добровільно, і що позивач ознайомився з наказом після його оформлення. Також відповідач зазначав, що позивач не надав підтвердження відкликання заяви через низьку якість електронних копій документів.

Суд, дослідивши всі матеріали справи, зазначив, що згідно з законодавством, відкликання заяви про звільнення за угодою сторін неможливе без згоди обох сторін. Суд не знайшов доказів психологічного тиску на позивача та визнав, що звільнення було законним. Суд відмовив у задоволенні позову ОСОБА_1, вважаючи наказ про звільнення правомірним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №803/543/18 від 05.05.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73872238>)

Справа №804/8257/17 (Дніпропетровський окружний адміністративний суд – 19.10.2018)

У справі позивач ОСОБА_3 звернувся до суду з вимогою скасувати наказ про своє звільнення з посади заступника начальника відділу митного поста «Спеціалізований» Дніпропетровської митниці ДФС. Він стверджував, що звільнення було протиправним, оскільки не було виконано законодавчих вимог щодо пропозиції іншої роботи після скорочення штату.

Позивач також вимагав поновлення на посаді та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позивач пояснив, що після реорганізації митниці й змін у штатному розписі не отримав пропозиції щодо вакантної посади, на яку міг би бути переведений, хоча такі посади були. Він також відмовився від запропонованої посади у місті Кам'янське через незручності для проживання, однак вказував на наявність іншої вакантної посади, яку він був готовий зайняти.

Відповідач, Дніпропетровська митниця, заперечував проти позову, стверджуючи, що звільнення відбулося в межах законних підстав через скорочення штату. Водночас відповідач вказував, що позивач відмовився від запропонованої посади, а тому не порушено його права.

Суд визнав звільнення позивача незаконним, оскільки роботодавець не надав йому всі вакантні посади для переведення, як того вимагає закон. Суд поновив позивача на посаді і зобов'язав Дніпропетровську митницю виплатити йому середню заробітну плату за час вимушеного прогулу. Однак, суд відмовив у частині вимоги поновлення на посаду в конкретному підрозділі митниці, оскільки ця посада була ліквідована в рамках реорганізації.

Рішення було частково задоволене, і позивач отримав компенсацію за вимушений прогул за 228 днів.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №804/8257/17 від 19.10.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77468431>)

Справа №807/1577/17 (Закарпатський окружний адміністративний суд – 05.02.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до Закарпатського окружного адміністративного суду з вимогою визнати наказ Закарпатської митниці Державної фіскальної служби України №987-о від 14.11.2017 року протиправним, скасувати його, поновити на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач стверджував, що його звільнення було незаконним, оскільки наказ було видано в період його тимчасової непрацездатності, а також вказував на порушення трудових прав під час поновлення трудового договору. За його словами, строкові трудові договори постійно переукладалися, що робить звільнення неправомірним.

Відповідач, Закарпатська митниця ДФС, заперечив проти позову, аргументуючи, що звільнення позивача було правомірним, оскільки це сталося через закінчення строку трудового договору, і вказаний наказ не був новим звільненням, а лише приводив трудові відносини у відповідність до попередніх наказів. Представник відповідача також наголосив, що звільнення не було пов'язане з тимчасовою непрацездатністю позивача, оскільки лікарняний лист позивача був поданий після видачі наказу.

Суд розглянув докази та вирішив, що позовні вимоги не підлягають задоволенню. Суд визнав правомірним наказ про звільнення, оскільки він був виданий у зв'язку із закінченням строку трудового договору, і не було порушень прав позивача при його звільненні. Зважаючи на це, суд відмовив у задоволенні позову ОСОБА_1.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №807/1577/17 від 05.02.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72062040>)

Справа №807/197/18 (Закарпатський окружний адміністративний суд – 23.07.2018)

ОСОБА_1 подала позов до Закарпатської митниці ДФС, оскаржуючи наказ про її звільнення з посади головного державного інспектора митного посту "Лужанка". Вона стверджувала, що звільнення було незаконним, оскільки висновок службового розслідування не доводить систематичне невиконання її обов'язків. Позивач вимагала поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Закарпатська митниця ДФС, у свою чергу, пояснила, що звільнення позивача було правомірним і обґрунтованим через допущені порушення, які були встановлені службовим розслідуванням. Встановлено, що ОСОБА_1 неправомірно вносила фіктивні дані в систему АСМО "Інспектор", використовуючи чужі ідентифікатори доступу.

Суд, розглянувши всі обставини справи, визнав дії позивача порушенням службових обов'язків і підтримав правомірність рішення про її звільнення. Відповідно, позов було відхилено.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №807/197/18 від 23.07.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75507229>)

Справа №807/1977/17 (Закарпатський окружний адміністративний суд – 14.02.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_2, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним наказ Закарпатської митниці ДФС, яким він був звільнений із посади державного інспектора відділу митного оформлення №2 митного посту "Дяково". Причиною звільнення стало вчинення дисциплінарного проступку – перевищення службових повноважень. Позивач вважав наказ неправомірним, оскільки не було доведено факт вчинення дисциплінарного проступку, і наголошував, що звільнення було застосоване без належних підстав.

Закарпатська митниця стверджувала, що позивач вніс помилкову інформацію до системи митного оформлення, що призвело до порушення при митному контролі вантажу. Проте суд дійшов висновку, що звільнення позивача було не обґрунтованим, оскільки доказів перевищення повноважень не було надано, а відеозаписи і пояснення підтверджують правильність дій позивача під час митного оформлення.

Суд визнала наказ про звільнення незаконним, скасувала його та поновила позивача на посаді з 16 листопада 2017 року. Також суд постановив стягнути на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 16 листопада 2017 року по 13 лютого 2018 року в сумі 22 016,70 грн. Рішення підлягає негайному виконанню.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №807/1977/17 від 14.02.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72433480>)

Справа №807/2036/17 (Закарпатський окружний адміністративний суд – 01.03.2018)

ОСОБА_1, колишній начальник митного поста «Ужгород» Закарпатської митниці, звернувся до суду з позовом до Державної фіскальної служби та Закарпатської митниці, оскаржуючи наказ про припинення державної служби, виданий на підставі його тривалої тимчасової непрацездатності. Позивач вважав, що звільнення є незаконним, оскільки на момент його відсторонення від роботи не було доказів, що його відсутність негативно вплинула на функціонування органу. Окрім того, він стверджував, що не було належного дисциплінарного розслідування, і що його відсторонення та звільнення сталися з порушенням законодавства про державну службу.

У відповідь відповідачі – Державна фіскальна служба та Закарпатська митниця – заперечували проти позову, посиляючись на те, що підставою для звільнення було понад 150 днів відсутності позивача через хворобу протягом року, що відповідало вимогам статті 87 Закону України «Про державну службу». Вони також зазначали, що подання щодо звільнення було внесено компетентною особою – в.о. начальника митниці.

Суд, вивчивши справу, не знайшов порушень з боку відповідачів. Він погодився, що наказ і розпорядження відповідають вимогам законодавства, оскільки підставою для звільнення була тривала непрацездатність позивача, що підтверджено відповідними документами. Суд також зазначив, що дії відповідачів не порушують права позивача, оскільки вони діяли у межах своїх повноважень і на підставі законних підстав.

Суд відмовив у задоволенні позову, а рішення може бути оскаржене в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №807/2036/17 від 01.03.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72617519>)

Справа №807/212/18 (Закарпатський окружний адмінсуд – 23.03.2018; Львівський апеляційний адмінсуд – 07.05.2018)

У справі за позовом ОСОБА_1 до Закарпатської митниці ДФС розглядалася ситуація, коли позивач оскаржував накази, що стосуються його переведення на іншу посаду та звільнення. Позивач стверджував, що його переведення з посади головного державного інспектора митного посту "Вилок" на іншу посаду було примусовим, без службової необхідності, і порушувало його трудові права. Він також вважав, що накази про переведення і звільнення були незаконними, оскільки його не ознайомили з іншими вакантними посадами на митниці.

Закарпатська митниця ДФС у свою чергу наполягала, що переведення було тимчасовим, згідно з вимогами трудового законодавства, а також звільнення відбулося після закінчення строку трудового договору, укладеного на період декретної відпустки основного працівника.

Суд вирішив, що переведення позивача було незаконним, оскільки не було дотримано процедури щодо пропозиції інших вакантних посад, а накази про переведення та звільнення є протиправними. Суд зобов'язав митницю поновити позивача на посаді або запропонувати рівнозначну вакантну посаду, а також стягнути середню заробітну плату за час вимушеного прогулу з митниці.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №807/212/18 від 07.05.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77745044>)

Справа №807/574/18 (Закарпатський окружний адмінсуд – 10.10.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до Закарпатського окружного адміністративного суду з позовом до Закарпатської митниці ДФС про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за період з 15 листопада 2017 року по 31 травня 2018 року. Позов базувався на тому, що Львівський апеляційний адміністративний суд визнав протиправним наказ про звільнення позивача, поновив його на посаді і присудив йому виплату заробітної плати за один місяць вимушеного прогулу. Однак питання щодо заробітку за весь період вимушеного прогулу було не вирішено.

Відповідач, Закарпатська митниця, заперечив проти позову, зазначаючи, що згідно з нормами трудового законодавства питання стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу в межах одного року врегульоване лише в межах позову про поновлення на роботі. Крім того, митниця вказала, що позивач не надав доказів не працевлаштування в іншому місці або отримання допомоги по безробіттю.

Суд, розглянувши справу, ухвалив рішення на користь позивача. Він відмовив у запереченнях відповідача, оскільки відповідач не довів правомірність відмови в стягненні заробітної плати за весь період вимушеного прогулу. В результаті, суд задовольнив позов позивача в повному обсязі та стягнув із Закарпатської митниці на користь ОСОБА_1 суму заробітної плати за час вимушеного прогулу в розмірі 51 905,56 грн.

Рішення набирає законної сили через 30 днів, і може бути оскаржене в апеляційному порядку.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №807/574/18 від 10.10.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77079465>)

Справа №807/744/15 (касація №K/9901/33669/18) (Верховний Суд – 22.10.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з позовом проти Закарпатської митниці ДФС України, вимагаючи визнати протиправними накази про припинення його відпустки для догляду за дитиною та звільнення, а також поновити його на посаді старшого державного інспектора. Позивач аргументував свої вимоги тим, що його звільнення під час перебування у відпустці для догляду за дитиною без збереження заробітної плати є незаконним, оскільки на нього поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством України.

Суд першої інстанції задовольнив позов, визнавши накази про звільнення та припинення відпустки незаконними, і поновив позивача на посаді. Апеляційний суд частково змінив рішення, відмовивши в поновленні на посаді, але залишивши без змін інші частини рішення.

Закарпатська митниця подала касаційну скаргу, вказуючи, що звільнення позивача було правомірним, оскільки трудовий договір закінчився. Однак Верховний Суд не погодився з цією позицією, зазначивши, що звільнення позивача мало бути здійснено лише після виконання обов'язку працевлаштування, а не припинення відпустки. Суд погодився з висновками попередніх судів щодо необхідності дотримання гарантій, передбачених трудовим законодавством для осіб, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною.

Верховний Суд залишив рішення судів першої та апеляційної інстанцій без змін, а касаційну скаргу – без задоволення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №807/744/15 від 22.10.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85087160>)

Справа №807/826/17 (Закарпатський окружний адмінсуд – 25.10.2017; апеляція – 25.01.2018)

Позивач, ОСОБА_2, подав позов до Закарпатської митниці ДФС з вимогою стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 04 червня 2015 року по 22 червня 2017 року. Справа виникла після того, як у 2015 році постановою Закарпатського окружного адміністративного суду було визнано незаконним звільнення ОСОБА_2 і поновлено його на посаді в Чопській митниці. Проте виконання цього рішення було затримано, і позивач не був поновлений на роботі до 23 червня 2017 року. Тому він вимагав виплати заробітної плати за період затримки виконання рішення.

Відповідач – Закарпатська митниця ДФС – заперечував проти позову, стверджуючи, що рішення було виконано в повному обсязі та не вважає себе зобов'язаним виплачувати заробітну плату за період затримки виконання рішення, посиляючись на відсутність правових підстав для такої виплати.

Суд, після розгляду справи та дослідження доказів, прийшов до висновку, що затримка виконання рішення суду від 2015 року була неправомірною, а отже, позивач має право на стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Суд задовольнив позов в повному обсязі і зобов'язав Закарпатську митницю ДФС виплатити ОСОБА_2 середній заробіток за період з 04 червня 2015 року по 22 червня 2017 року у розмірі 74,520.10 грн.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №807/826/17 від 25.10.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69860259>)

Справа №810/2837/18 (Київський окружний адмінсуд – 12.11.2018)

У цій справі позивач, гр. ОСОБА_1, звернувся до Київського окружного адміністративного суду з вимогою стягнути з Державної фіскальної служби України середній заробіток за час затримки виконання судового рішення. У 2017 році суд поновив позивача на посаді першого заступника начальника Київської митниці ДФС після того, як його звільнили через скорочення штату. Відповідно до постанови суду від 12 жовтня 2017 року, Державна фіскальна служба повинна була поновити позивача на посаді та виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу. Однак рішення не було виконано своєчасно, і лише в травні 2018 року було видано наказ про поновлення позивача на посаді.

Позивач вважав, що затримка виконання рішення порушила його права, тому звернувся до суду за компенсацією втрати доходу за період затримки виконання рішення. Суд встановив, що виконання судового рішення було затримано на 152 дні, і визнав, що Державна фіскальна служба повинна виплатити ОСОБА_1 середній заробіток за цей час. Загальна сума стягнення склала 82 733,11 грн. за втрачену зарплату та 6 287,70 грн. компенсації за індексом споживчих цін. Крім того, суд стягнув судові витрати на користь позивача в розмірі 890,22 грн.

Рішення суду було прийнято у письмовому провадженні, і воно набрало законної сили після закінчення строку на подачу апеляції або після розгляду апеляційної скарги, якщо така буде подана.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №810/2837/18 від 12.11.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77791522>)

Справа №813/1017/16 (Верховний Суд, 06.06.2018)

У справі №813/1017/16 позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з вимогою стягнути середньомісячну заробітну плату за час затримки виконання рішення суду. Спір виник через те, що, згідно з рішенням Львівського окружного адміністративного суду від 19 січня 2012 року, позивач був поновлений на посаді головного інспектора Львівської митниці, і йому було присуджено середній заробіток за час вимушеного прогулу. Однак, попри те, що це рішення мало бути виконано негайно, фактичне виконання відбулося лише 12 вересня 2013 року. Позивач вважав, що за цей період (з 20 січня 2012 року по 12 вересня 2013 року) він мав право на виплату середньомісячного заробітку, оскільки його поновлення було затримано.

Суд першої інстанції та апеляційний суд задовольнили позов, стягнувши з Львівської митниці ДФС суму середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду. Львівська митниця подала касаційну скаргу, в якій стверджувала, що затримка виконання рішення була не з її вини, і заперечувала виплату середнього заробітку. Однак Верховний Суд, переглянувши справу, залишив без змін рішення судів попередніх інстанцій. Суд зазначив, що відповідно до Кодексу законів про працю України, затримка виконання рішення про поновлення на роботі є підставою для стягнення середнього заробітку за час затримки. Суд також наголосив на обов'язковості виконання судових рішень, що набрали законної сили.

В результаті Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення і підтвердив рішення нижчих інстанцій.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №813/1017/16 від 06.06.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74549780>)

Справа №813/3816/16 (Верховний Суд, 19.04.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_2, звернувся до суду з вимогою стягнути середній заробіток за час затримки виконання рішення суду, яке поновлювало його на посаді старшого інспектора Львівської митниці. Позивач стверджував, що рішення суду, яким він був поновлений на роботі з 16 липня 2013 року, не було виконано своєчасно, і виплата середнього заробітку за період затримки становить 16893 грн 24 коп. Львівська митниця заперечувала, що несе відповідальність за затримку виконання рішення, оскільки вважає, що позивач сам повинен був активізувати виконання через судові органи.

Суди першої та апеляційної інстанцій підтримали позицію позивача та частково задовольнили його вимоги, стягнувши середній заробіток за період затримки виконання рішення, але не в повному обсязі. Вони визнали, що Львівська митниця порушила трудові права ОСОБА_2, не виконуючи негайно судові рішення про поновлення на посаді.

У касаційній інстанції Львівська митниця намагалася скасувати попередні рішення, вказуючи на порушення норм матеріального та процесуального права, однак Верховний Суд відмовив у задоволенні скарги. Він підтвердив правильність рішень нижчих судів, зазначивши, що органи державної влади зобов'язані виконувати судові рішення негайно, незалежно від того, чи були активні дії з боку позивача для їхнього примусового виконання. Суд постановив, що митниця повинна була стягнути середній заробіток за період затримки.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №813/3816/16 від 19.04.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81285904>)

Справа №813/5952/15 (Верховний Суд, 08.11.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з вимогою стягнути середній заробіток за час затримки виконання рішення суду про його поновлення на посаді старшого інспектора відділу митного оформлення Львівської митниці. Він подав позов до Львівської митниці ДФС, стверджуючи, що хоча судові рішення про поновлення на роботі було винесене ще у 2013 році, фактичне поновлення на посаді відбулося лише у серпні 2015 року, що спричинило затримку виплати заробітної плати. Позивач вимагав стягнути суму середнього заробітку за період з 21 травня 2013 року по 31 серпня 2015 року.

Першочергово суд першої інстанції частково задовольнив позов і стягнув середній заробіток у розмірі 74 308,52 грн. Однак відмовив у задоволенні інших вимог. Суд зазначив, що затримка виконання судового рішення була протиправною з вини митниці, що порушувало права позивача, і тому він має право на відшкодування за цей період.

Апеляційний суд залишив рішення без змін, погодившись з висновками суду першої інстанції.

Львівська митниця подала касаційну скаргу, оскаржуючи рішення судів попередніх інстанцій. Вона стверджувала, що не мала вини в затримці виконання рішення, оскільки не могла поновити ОСОБА_1 без наказу Державної митної служби. Проте Верховний Суд відхилив касаційну скаргу, вважаючи, що суди правильно застосували норми матеріального права, і залишив рішення без змін.

Таким чином, суди визнали затримку виконання рішення незаконною і задовольнили вимогу позивача про стягнення середнього заробітку за час цієї затримки.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №813/5952/15 від 08.11.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85492895>)

Справа №813/7998/13-а (Верховний Суд, 31.01.2018)

У цій справі ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Львівської митниці ДФС про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу через затримку виконання рішення суду про поновлення на роботі. Позивач стверджував, що через безпідставне невиконання цього рішення з боку митниці, він змушений був перебувати на вимушеному прогулі з 26 березня 2013 року по 08 квітня 2014 року.

Перший суд (Львівський окружний адміністративний суд) задовольнив позов частково, стягнувши середній заробіток за період з 27 березня 2013 року по 07 квітня 2014 року. Однак апеляційний суд (Львівський апеляційний адміністративний суд) скасував це рішення і встановив, що винною в затримці виконання рішення була митниця лише за період з 27 березня 2013 року по 31 травня 2013 року, відмовивши в іншій частині позову.

У касаційній скарзі митниця заперечувала свою провину, стверджуючи, що позивач подав виконавчий лист для виконання лише у березні 2014 року, в той час як ОСОБА_1 наполягав на тому, що рішення не було виконано до 08 квітня 2014 року.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду, зазначивши, що виконання рішення повинно було відбутися негайно після набрання ним законної сили, а затримка в виконанні була викликана бездіяльністю відповідача. Суд залишив касаційні скарги без задоволення, а рішення апеляційного суду без змін.

Загалом, суди підтвердили право позивача на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але обмежили цей період лише до 31 травня 2013 року.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №813/7998/13-а від 31.01.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71979400>)

Справа №815/1519/18 (Одеський окружний адмінсуд, 23.07.2018; П'ятий ААС – 17.10.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_2, звернувся до суду з вимогою визнати протиправним наказ Одеської митниці про його звільнення, поновити його на посаді державного інспектора та стягнути середню заробітну плату за час вимушеного прогулу. Позивач був звільнений 6 березня 2018 року через скорочення чисельності Одеської митниці, однак він вважав, що попередження про можливе звільнення, яке він отримав у квітні 2017 року, втратило свою силу через тривалий час і відсутність пропозицій іншої роботи.

Позивач також зазначав, що його кваліфікація і досвід надавали йому переважне право залишитися на роботі у разі скорочення, і він вимагав врахувати це під час звільнення. Водночас, відповідач, Одеська митниця, заперечував проти позову, стверджуючи, що звільнення відбулося відповідно до штатного скорочення і вимог законодавства, а також наводив характеристики позивача, в яких зазначалося, що його робочі результати не були задовільними.

Суд, розглянувши справу, дійшов висновку, що звільнення було здійснене з порушенням законодавства. Оскільки Одеська митниця не пропонувала позивачу інші вакантні посади та не врахувала його кваліфікацію при звільненні, суд визнав наказ про звільнення протиправним, поновив позивача на посаді і зобов'язав Одеську митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суд також прийняв рішення про негайне виконання цього рішення та встановив строк до 6 серпня 2018 року для подання звіту про виконання рішення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №815/1519/18 від 23.07.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75507023>)

Справа №815/3299/17 (Верховний Суд, 28.02.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_2, звернувся до суду з адміністративним позовом до Одеської митниці ДФС. Він вимагав скасувати наказ про своє звільнення, поновити на роботі, скасувати запис про звільнення в трудовій книжці та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач аргументував, що його звільнення було незаконним, зокрема, порушено вимоги законодавства щодо звільнення, а також йому не було запропоновано вакантної посади, як того вимагає стаття 49-2 Кодексу законів про працю України.

Одеський окружний адміністративний суд та Одеський апеляційний адміністративний суд відмовили у задоволенні позову. Суди зазначили, що звільнення було проведено відповідно до законодавства. Позивач був попереджений про скорочення його посади, йому було запропоновано іншу посаду в іншому підрозділі митниці, але він відмовився її прийняти. Крім того, він не виконав вимогу прибуття до митниці для отримання трудової книжки, що також вплинуло на рішення суду.

У касаційній скарзі позивач стверджував, що його звільнення порушує законодавство, оскільки він є інвалідом III групи і звільнення за ініціативою адміністрації без його згоди є неприпустимим, якщо це не підтверджено медико-соціальною експертизою. Однак Верховний Суд, переглянувши справу, не знайшов підстав для скасування рішень попередніх інстанцій. Суд наголосив, що позивачу було запропоновано альтернативну посаду, і його відмова від неї була врахована. З огляду на це, касаційну скаргу залишили без задоволення, а рішення попередніх судів – без змін.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/3299/17 від 28.02.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72531888>)

Справа №815/3843/17 (Одеський ОАСК, 17.11.2017; Одеський ААС, 28.02.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_4, звернувся до суду з вимогою скасувати накази Одеської митниці ДФС про його звільнення та поновлення на посаді старшого державного інспектора відділу митного оформлення №1 митного поста «Чорноморський». Позивач оскаржував два накази: перший – від 07.07.2017 року, яким його звільнили з посади за порушення посадових інструкцій, та другий – від 11.08.2017 року, яким було змінено дату звільнення з 07.07.2017 на 24.07.2017.

Позивач стверджував, що дисциплінарне розслідування, яке призвело до звільнення, було проведене неповно і упереджено. Також він зазначав, що наказ про звільнення був виданий під час його лікарняного, що є порушенням закону. Відповідач, Одеська митниця, вказала, що звільнення було обґрунтоване порушеннями посадових інструкцій позивачем, які були встановлені під час дисциплінарного розслідування.

Суд, дослідивши матеріали справи, прийшов до висновку, що накази Одеської митниці про звільнення є протиправними. Суд вказав, що розслідування було проведене з порушеннями, а сам наказ не відповідав вимогам законодавства. Окрім того, було порушено процедуру звільнення, оскільки це сталося під час перебування позивача на лікарняному. В результаті суд скасував накази про звільнення, поновив позивача на посаді та присудив йому виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Завдяки цьому рішенням позивач був поновлений на своїй посаді, а з відповідача було стягнуто суму заробітку за час, коли він не працював через незаконне звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/3843/17 від 17.11.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70446649>)

Справа №815/3844/17 (Одеський ОАСК, 17.11.2017; Одеський ААС, 14.02.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, оскаржував накази Одеської митниці ДФС, якими його було притягнуто до дисциплінарної відповідальності та звільнено з посади головного державного інспектора митного поста «Одеса-центральный». Позивач просив суд скасувати накази, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач стверджував, що накази були прийняті без належних підстав, оскільки він не порушував своїх обов'язків, а розслідування, яке призвело до його звільнення, було проведено неповно та необ'єктивно. Він також зауважив, що наказ про звільнення був прийнятий під час його перебування на лікарняному.

Відповідач, Одеська митниця ДФС, аргументував своє рішення тим, що позивач порушив свою посадову інструкцію та використав свої повноваження в особистих інтересах. Вони також посилалися на проведене службове розслідування, яке встановило ці порушення.

Суд, розглянувши справу, дійшов висновку, що накази про звільнення були протиправними. Причини, зазначені у наказах, не були чітко визначені, а процедура звільнення була порушена. Суд скасував обидва накази, поновив позивача на посаді та присудив йому виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/3844/17 від 17.11.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70378088>)

Справа №815/3914/17 (Одеський ОАСК, 07.11.2017; Одеський ААС, 30.11.2017)

У цій справі позивач ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Одеської митниці ДФС, оскаржуючи наказ про своє звільнення від 26.06.2017 року. Позивач вимагав визнати звільнення протиправним, поновити його на посаді старшого державного інспектора відділу митного оформлення №6 митного поста Котовськ та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач зазначив, що під час його звільнення не було враховано його переважне право на залишення на роботі, а також не було запропоновано всі вакантні посади в митниці.

Представник відповідача заперечував проти позову, стверджуючи, що звільнення було проведене в межах законодавства, з дотриманням всіх процедур, а позивачу було запропоновано кілька вакантних посад, однак він відмовився від переведення.

Суд, розглянувши справу, встановив, що звільнення позивача було здійснено відповідно до закону, оскільки Одеська митниця діяла в рамках своїх повноважень та дотрималась законодавства при скороченні штату. Суд вказав, що позивач мав можливість переведення на інші посади, але відмовився від цієї можливості. Таким чином, суд відмовив у задоволенні позову, визнавши звільнення правомірним.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/3914/17 від 07.11.2017. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70185049>)

Справа №815/4569/16 (Верховний Суд, 31.07.2019)

Ця справа стосується позову державного службовця, ОСОБА_1, до Одеської митниці Державної фіскальної служби України. Позивач оскаржував накази про своє звільнення та вимагав поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач працював в Одеській митниці, де була звільнена за порушення Присяги державного службовця, яке нібито полягало в неналежному виконанні обов'язків при митному оформленні товару, що призвело до недоотримання значної суми митних платежів. Позивач стверджувала, що звільнення є неправомірним, адже вона не порушувала Присягу, а також вказала на порушення її прав, оскільки наказ про звільнення був виданий під час її тимчасової непрацездатності.

Суди першої та апеляційної інстанцій винесли суперечливі рішення. Суд першої інстанції визнав накази незаконними, скасував їх, поновив позивача на посаді та стягнув середній заробіток. Апеляційний суд, натомість, відмовив у задоволенні позову, підтримавши правомірність звільнення.

У касаційному провадженні Верховний Суд зазначив, що суди попередніх інстанцій не дослідили усі фактичні обставини справи належним чином, зокрема не оцінено правомірність кваліфікації дій позивача як порушення Присяги. Оскільки виявлено процесуальні порушення, справу направили на новий розгляд до суду першої інстанції.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/4569/16 від 31.07.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83356754>)

Справа №815/4791/17 (Одеський ОАСК, 21.11.2017; Одеський ААС, 26.03.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_3, звернувся до суду з адміністративним позовом проти Одеської митниці ДФС, оскільки він був звільнений наказом від 07.06.2013 року з посади інспектора митного поста «Роздільна» за порушення Присяги державного службовця після того, як проти нього було порушено кримінальну справу. Позивач просив визнати наказ про звільнення протиправним, скасувати його, поновити на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позов був частково задоволений судом першої інстанції, який визнав наказ про звільнення протиправним, скасував його, поновив позивача на посаді та стягнув середній заробіток за період вимушеного прогулу з червня 2013 року до листопада 2017 року.

Одеська митниця ДФС подала апеляційну скаргу, стверджуючи, що суд порушив норми права, зокрема щодо строків подання позову, оскільки позивач пропустив місячний строк для оскарження наказу. Вони також зазначали, що не було вакантних посад у новій митниці.

У апеляційному суді представник позивача заявив, що пропуск строку був викликаний тривалим стресом і процесуальними обставинами, але суд апеляційної інстанції відхилив це твердження. Вони вважали, що позивач мав можливість подати позов своєчасно, і у зв'язку з цим скасували рішення першої інстанції.

Таким чином, апеляційний суд частково задовольнив апеляцію Одеської митниці ДФС, скасував рішення першої інстанції та залишив позов без розгляду через пропуск позивачем встановленого строку для оскарження наказу про звільнення.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/4791/17 від 26.03.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72979397>)

Справа №815/5364/16 (Одеський ОАСК, 02.12.2016; Одеський ААС, 17.05.2017; Верховний Суд, 03.07.2019)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернулася до суду з вимогою визнати протиправним наказ Одеської митниці про її дисциплінарне стягнення, поновити її на посаді старшого державного інспектора та стягнути середній місячний заробіток за час вимушеного прогулу. Позивач стверджувала, що її звільнення було незаконним, оскільки помилка при декларуванні товару сталася не з її вини, а через відсутність оновленої інформації в автоматизованій системі митного оформлення, а також через те, що вона не була проінформована про зміни до Податкового кодексу України під час її відпустки. Крім того, звільнення відбулося під час її лікарняного.

Одеський окружний адміністративний суд задовольнив позов позивача, визнання наказів незаконними, поновив її на посаді та стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу. Суд зазначив, що звільнення було неправомірним, оскільки позивач не була належним чином поінформована про зміни, а також була звільнена під час тимчасової непрацездатності.

Однак Одеський апеляційний адміністративний суд скасував рішення суду першої інстанції, відмовивши в задоволенні позову. Апеляційний суд аргументував своє рішення тим, що дії позивача призвели до серйозних наслідків для державного бюджету, зокрема недоотримання значних сум податків, тому застосований до неї вид дисциплінарної відповідальності є пропорційним наслідкам вчиненого порушення.

Позивач подала касаційну скаргу, в якій просила скасувати рішення апеляційного суду та залишити в силі рішення суду першої інстанції. Вона вказувала на порушення її прав під час дисциплінарного провадження та заявила, що апеляційний суд не врахував неправомірність формування дисциплінарної комісії.

Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу позивача. Суд скасував рішення апеляційного та першої інстанції, зазначивши, що суди не встановили всі необхідні обставини справи. Вирішення спору було направлено на новий розгляд до суду першої інстанції для з'ясування фактичних обставин, таких як точна дата звільнення позивача та оцінка її дій з точки зору порушення Присяги державного службовця.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №815/5364/16 від 03.07.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82792155>)

Справа №815/6774/17 (Одеський ОАСК, 20.04.2018)

У цій справі позивач ОСОБА_1 звернувся до Одеської митниці ДФС із позовом про визнання неправомірним наказу про його звільнення, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і моральної шкоди. Позивач працював старшим державним інспектором на митному посту "Чорноморський". Звільнення відбулося на підставі наказу, який скасував постанову суду про поновлення на посаді іншої особи – ОСОБА_3. Позивач стверджував, що звільнення було незаконним, оскільки митниця не виконала рішення суду і не поновила його на посаді.

Відповідач, Одеська митниця ДФС, заперечував проти позову, посиляючись на те, що звільнення відбулося відповідно до наказу, а також заявив, що відсутні підстави для стягнення моральної шкоди, оскільки позивач не довів її розмір і наявність причинного зв'язку з діями митниці.

Суд ухвалив частково задовольнити позов. Він визнав наказ про звільнення позивача протиправним і скасував його. ОСОБА_1 був поновлений на посаді старшого інспектора митного поста "Чорноморський" з 20 грудня 2017 року. Суд також зобов'язав митницю виплатити позивачу середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 30 288,34 грн. Однак позов щодо стягнення моральної шкоди був відхилений, оскільки позивач не надав належних доказів для підтвердження цього вимогу.

Рішення суду набрало законної сили, але може бути оскаржене.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Рішення у справі №815/6774/17 від 20.04.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73762391>)

Справа №817/1285/17 (Верховний Суд, 23.05.2018)

У цій справі позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з позовом проти Одеської митниці ДФС, оскаржуючи наказ про своє звільнення. Позивач просив визнати звільнення неправомірним, поновити його на посаді старшого державного інспектора митного поста "Чорноморський" Одеської митниці, а також стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду.

Позивач зазначав, що раніше його звільнили за неправомірним наказом, однак суд поновив його на посаді. Після цього, незважаючи на поновлення, його знову звільнили на підставі іншого судового рішення, яке поновило іншу особу – ОСОБА_3 – на тій самій посаді. Позивач стверджував, що звільнення було незаконним, оскільки Одеська митниця не надала доказів про відсутність вакантної посади для нього і не виконала судові рішення щодо його поновлення.

Відповідач, Одеська митниця, заперечував проти позову, стверджуючи, що звільнення позивача було необхідним, оскільки ОСОБА_3 був поновлений на посаду, яку обіймав позивач.

Суд встановив, що звільнення ОСОБА_1 було протиправним, оскільки митниця не виконала судові рішення про поновлення його на посаді. Суд визнав наказ про звільнення позивача неправомірним, поновив його на посаді та зобов'язав митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Що стосується вимоги про стягнення моральної шкоди, суд відмовив у її задоволенні, оскільки позивач не надав достатньо доказів для обґрунтування заявленої суми шкоди.

Таким чином, суд частково задовольнив позов: поновив позивача на посаді, зобов'язав митницю виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу, але відмовив у стягненні моральної шкоди.

(Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова у справі №817/1285/17 від 23.05.2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74204491>)

Пропозиції щодо вдосконалення законодавства в частині проходження служби в митних органах

1. Вдосконалення контрактної форми проходження служби

З метою вдосконалення нормативного врегулювання проходження служби в митних органах з укладанням контракту, пропонуємо:

Частину п'яту статті 570 Митного кодексу України доповнити абзацом другим такого змісту:

«Контракт про проходження служби в митних органах укладається на строк від одного до п'яти років із можливістю продовження.

У контракті обов'язково визначаються:

- 1) механізм ротації та обмеження тривалості перебування на одній посаді;
- 2) критерії оцінювання ефективності;
- 3) додаткові гарантії для сторін у разі розірвання контракту;
- 4) вимоги до дотримання етичних та антикорупційних стандартів.»

2. Вдосконалення процедури ротації та оцінювання компетентностей

З метою вдосконалення процедури ротації в митних органах пропонуємо:

– внести зміни до статті 41 Закону «Про державну службу», включивши визначену норму про ротацію з процедурними гарантіями, компенсацією та правом на оскарження, а також доповнити Закон України «Про державну службу» статтею 43-1 для забезпечення гарантій справедливості й прозорості;

– постановою Кабінету Міністрів України запровадити публічний реєстр ротаційних рішень, аудит якого здійснюватиме Комісія з питань вищого корпусу державної служби;

– доповнити Митний кодекс статтею 575-1, яка встановить тривалість, прозорість і механізми контролю за кадровою ротацією, чіткі умови для відмови від ротації та контролю за процедурами прийняття рішень про ротацію посадових осіб митних органів;

– внести зміни до статті 570-3 Митного кодексу:

Абзац перший частини другої статті 570-3 Митного кодексу України доповнити текстом такого змісту:

«Ротація посадових осіб митних органів здійснюється з метою запобігання корупційним ризикам, підвищення ефективності кадрового менеджменту та забезпечення рівномірного навантаження між підрозділами. Ротація може бути плановою та короткостроковою.»

В абзаці другому частини другої статті 570-3 Митного кодексу України слова «строком не більше ніж на три місяці» замінити словами «строком не більше ніж на дванадцять місяців».

Доповнити частину першу статті 570-3 Митного кодексу України абзацами 5-8 такого змісту:

«Перевірка рівня митних компетенцій проводиться за уніфікованою рамкою компетентностей, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику. Перелік компетентностей охоплює професійні, управлінські, аналітичні, цифрові та етичні навички».

«Перевірка здійснюється незалежною комісією, до складу якої можуть входити представники кадрових служб, підрозділів внутрішнього контролю, а також зовнішні експерти, залучені у порядку, визначеному законодавством».

«Індивідуальна програма професійного розвитку є обов'язковою до виконання посадовою особою. Її невиконання без поважних причин протягом року є підставою для проведення позачергової оцінки та дострокового перегляду умов контракту».

«У разі дворазового встановлення недостатнього рівня відповідної митної компетенції протягом двох років така особа підлягає обов'язковому переведенню на іншу, нижчу посаду, або звільненню відповідно до законодавства».

Доповнити частину третю статті 570-3 Митного кодексу України абзацами 4 та 5 такого змісту:

«На час проходження перевірки рівня митних компетенцій особа може бути тимчасово відсторонена від виконання окремих функцій, пов'язаних із високими корупційними ризиками, або переведена на іншу посаду з обмеженими повноваженнями, що визначається умовами контракту».

«У разі підтвердження відповідності рівня митних компетенцій контракт автоматично продовжується на строк від одного року до п'яти. Додаткова угода має містити оновлені завдання та показники ефективності».

Частину третю статті 570 Митного кодексу України доповнити новими пунктами:

9) має підтверджені факти невідповідності вимогам фінансової прозорості або виявлені необґрунтовані активи;

10) не пройшла перевірку доброчесності відповідно до процедури, встановленої Кабінетом Міністрів України.

Статтю 570 Митного кодексу України доповнити частиною восьмою такого змісту:

«З метою запобігання корупційним ризикам та зловживанням, ротація посадових осіб митних органів здійснюється не рідше одного разу в рік відповідно до порядку, затвердженого Міністерством фінансів України. Відмова від ротації допускається лише у виключних випадках, визначених законодавством».

3. Посилення етичних та антикорупційних обмежень

Частину першу статті 572 Митного кодексу України доповнити реченням такого змісту:

«Посадові особи митних органів зобов'язані утримуватися від будь-якої діяльності, що може викликати конфлікт інтересів або поставити під сумнів їхню неупередженість. Забороняється мати корпоративні права, частки в статутному капіталі підприємств, які здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, або опосередковано брати участь у такій діяльності через родичів чи довірених осіб».

Частину другу статті 572 Митного кодексу України доповнити реченням такого змісту:

«Посадові особи не можуть здійснювати опосередкований вплив на діяльність підприємств, які мають відносини з митними органами, у тому числі шляхом надання консультаційних, юридичних або агентських послуг через третіх осіб».

Доповнити статтю 572 Митного кодексу України частинами 3 та 4 наступного змісту:

«3. Протягом одного року після припинення державної служби в митних органах особа не має права обіймати посади або виконувати роботи, пов'язані з митним оформленням, брокерською або логістичною діяльністю, якщо вона безпосередньо брала участь у контролі чи регулюванні таких суб'єктів.

4. Порушення встановлених обмежень тягне за собою відповідальність згідно із законом та є окремою підставою для анулювання авторизації (авторизацій) на провадження такої діяльності».

4. Врегулювання застосування поліграфа

Частину першу статті 572-1 Митного кодексу України доповнити абзацом 3 наступного змісту:

«Процедура опитування проводиться виключно за письмовою згодою особи та в присутності її представника (за бажанням). Відмова від проходження поліграфа не може бути підставою для відмови у прийнятті на службу чи застосування негативних наслідків».

Частину другу статті 572-1 Митного кодексу України доповнити реченням наступного змісту:

«Результати опитування мають рекомендаційний характер і не можуть бути використані як доказ у будь-яких видах проваджень. У кадрових процедурах вони враховуються лише як допоміжна інформація».

Частину третю статті 572-1 Митного кодексу України доповнити реченням:

«Рішення кадрової комісії не може ґрунтуватися виключно на результатах поліграфа».

Частину четверту статті 572-1 Митного кодексу України доповнити абзацом 4 наступного змісту:

«Процедура знищення результатів опитування здійснюється із складанням відповідного акту та під контролем уповноваженої посадової особи. Особі, яка проходила опитування, надається письмове підтвердження знищення інформації».

5. Вдосконалення механізму перевірки доброчесності

Доповнити статтю 572-1 Митного кодексу України частиною сьомою наступного змісту:

«Проведення опитування та зберігання даних підлягають контролю з боку уповноваженого органу із захисту персональних даних» та частиною восьмою наступного змісту

«Під час процедури поліграфічного опитування посадова особа має право:

отримати повну інформацію про зміст та мету тестування;

відмовитися від відповіді на питання, що не стосуються професійної діяльності;

вимагати присутності представника або адвоката».

Доповнити частину першу статті 572-2 Митного кодексу України абзацом 3 наступного змісту:

«Періодичність перевірки доброчесності не може перевищувати одного разу на рік, крім випадків наявності обґрунтованих підстав. Рішення про проведення позачергової перевірки має бути вмотивованим і підлягає оскарженню в установленому порядку».

Частину другу статті 572-2 Митного кодексу України доповнити абзацом 2 наступного змісту:

«Декларація доброчесності має містити відомості про активи, видатки, конфлікти інтересів, участь у корпоративних структурах та подарунки, отримані протягом року. Неподання або подання неправдивих даних є підставою для дисциплінарного провадження».

Частину третю статті 572-2 Митного кодексу України доповнити реченням:

«Інформація, отримана в ході перевірки доброчесності, підлягає перевірці на достовірність і не може бути використана для автоматичного покарання без належної процедури та права особи на захист».

Доповнити статтю 572-2 Митного кодексу України частинами п'ятою-сьомою наступного змісту:

«5. Механізм перевірки доброчесності має включати:
незалежну комісію з перевірки (не менше 30% – зовнішні експерти);
чіткі критерії оцінки доброчесності, затверджені урядом;
обов'язкове документування та повідомлення особи про результати перевірки;
право особи на ознайомлення з матеріалами та подання заперечень».

6. Матеріали перевірок доброчесності можуть зберігатися не більше трьох років і лише в уповноваженому органі. Забороняється передача їх іншим особам без відповідного правового рішення».

7. Для уникнення політичного та адміністративного тиску результати перевірки доброчесності можуть бути оскаржені в адміністративному та судовому порядку. Особі гарантується презумпція доброчесності до ухвалення остаточного рішення».

6. Узгодження із законодавством у сфері освіти

В Митному кодексі України назву «вищий спеціалізований навчальний заклад митних органів» замінити на «заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання» та виключити з частини 2 статті 575 слова «за державним замовленням»;

підпункт 6-1 статті 1 Закону України «Про вищу освіту» викласти в наступній редакції: «6-1) заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання – заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах середнього та вищого складу Національної поліції України, посадах інспекторського та керівного складу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику; начальницького складу з метою задоволення потреб Міністерства внутрішніх справ України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань».

7. Узгодження із суміжним антикорупційним законодавством

З метою вдосконалення законодавства запропоновано доповнити статтю 56 Закону України «Про запобігання корупції» новим пунктом, а саме:

доповнити частину 1 статті 56 Закону України «Про запобігання корупції» пунктом 6, а саме: «претендентів, які перебувають на посадах в державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування призначених відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» та призначаються на іншу посаду в межах однієї категорії посад в тому ж органі або призначаються на інші посади в межах однієї категорії посад в інших державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування за умови, що спеціальна перевірка проводилася за посадою, яку особа займає до призначення на іншу посаду».

8. Вдосконалення механізму відшкодування шкоди

Вдосконалити норми Закону України «Про державну службу» щодо порядку відшкодування шкоди та внести такі зміни:

3) доповнити частину 3 статті 82 реченням такого змісту: «У разі наведення державним службовцем переконливих аргументів щодо неврахування обставин, вказаних у частині 4 статті 81 цього Закону, керівник державної служби протягом 10 днів може внести державному службовцю скореговану письмову пропозицію»;

4) замінити в частині 4 статті 82 слова «може звернутись» на «звертається» або «зобов'язаний звернутись».

9. Посилення соціального захисту та регулювання застосування сили

А. Доповнити частиною другою статтю 580 Митного кодексу України таким змістом:

«2. Держава забезпечує посадових осіб митних органів спеціальними гарантіями правового та соціального захисту, зокрема:

- 1) забезпечення охороною життя та майна в разі загроз, пов'язаних із виконанням службових обов'язків;
- 2) страхування життя та здоров'я за рахунок коштів державного бюджету;
- 3) надання службового житла або компенсацій у разі переміщення за службовими потребами;
- 4) безоплатну правову допомогу у зв'язку зі службовою діяльністю».

Б. Доповнити новими частинами 4-6 статтю 581 Митного кодексу України:

«4. Застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї посадовими особами митних органів повинно здійснюватися з дотриманням принципів необхідності, пропорційності, мінімізації шкоди та підзвітності.

5. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, забезпечує:

- 1) розробку та затвердження внутрішніх стандартних операційних процедур (СОП) щодо застосування сили;
- 2) проведення щорічних психологічних і фізичних перевірок придатності посадових осіб;
- 3) обов'язкове документування кожного випадку застосування сили, спеціальних засобів або зброї.

6. Відомості про випадки застосування сили підлягають обов'язковій реєстрації в єдиній інформаційній системі митних органів з подальшим аналізом правомірності дій».

В. Доповнити новими частинами 4-6 статтю 582 Митного кодексу України:

«4. Застосування фізичної сили можливе лише після вичерпання мирних засобів впливу, якщо це не загрожує безпеці посадових осіб чи інших осіб.

5. Кожен випадок застосування фізичної сили підлягає службовій перевірці в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну митну політику.

6. Посадові особи митних органів мають право на правовий захист у разі правомірного застосування сили та зобов'язані нести відповідальність у разі перевищення повноважень».

Г. Доповнити новими частинами 5-7 статтю 583 Митного кодексу України:

«5. Застосування спеціальних засобів здійснюється відповідно до стандартних операційних процедур з урахуванням рівня загрози, категорії осіб та можливих наслідків.

6. Забороняється застосування спеціальних засобів:

- 1) у закритих приміщеннях без евакуації сторонніх осіб;
- 2) щодо осіб, які вже перебувають під контролем працівників митних органів;
- 3) у ситуаціях, коли це може створити невиправдану загрозу для життя чи здоров'я сторонніх осіб.

7. Кожен випадок застосування спеціальних засобів фіксується в автоматизованій системі митних органів із зазначенням обставин, часу, місця, застосованого засобу та результату».

Д. Доповнити новими частинами 7-9 статтю 584 Митного кодексу України:

«7. Посадові особи митних органів, яким надано право на зберігання, носіння та застосування вогнепальної зброї, зобов'язані щорічно проходити:

- 1) медичний огляд та психологічну оцінку;
- 2) тестування на знання правил безпечного поводження зі зброєю;
- 3) практичні стрілецькі заліки.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, створює електронний реєстр зброї та її руху, що перебуває в користуванні посадових осіб митних органів.

9. Кожен випадок застосування зброї підлягає обов'язковій службовій перевірці».

Є. Доповнити новою статтею 584-1 Митний кодекс України:

«Стаття 584-1 «Принципи та контроль застосування сили митними органами»

1. Застосування фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї здійснюється відповідно до принципів:

- 1) законності;
- 2) пропорційності;
- 3) мінімізації шкоди;
- 4) індивідуальної відповідальності;
- 5) підзвітності та прозорості.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, запроваджує механізм моніторингу правомірності застосування сили, включаючи аналіз відеозаписів, внутрішні та зовнішні перевірки.

3. З метою захисту прав як посадових осіб митних органів, так і громадян, кожна службова дія із застосування сили має бути задокументована, у тому числі технічними засобами фіксації (відеореєстратори, системи спостереження)».



ДЕРЖАВНА МИТНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
(Держмитслужба)

вул.Дегтярівська, 11-Г, м. Київ, 04119, тел.: (044) 481 18 65, (044) 481 20 42, (044) 481 19 58
E-mail: post@customs.gov.ua; Код ЄДРПОУ 43115923

29. 04 2025 р. № 10.9

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Черкунова Олександра Віталійовича

з теми «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації і її здійснення» зі спеціальності 12.00.07 – «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Результати дисертаційного дослідження на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації і її здійснення» розглянуто Державною митною службою України та використано в роботі при підготовці проєктів нормативно-правових актів із досліджуваної проблематики.

Черкунов О.В., в рамках дисертаційного дослідження, взяв участь у підготовці проєктів Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типової форми контракту про проходження служби в митних органах, Порядку проведення ротації посадових осіб митних органів.

Висновки та пропозиції, які містяться у дисертаційному дослідженні, є достатньо обґрунтованими і становлять практичний аспект застосування для вдосконалення публічної служби в митних органах України, сприяють підвищенню її ефективності та якості управління персоналом.

Довідка видана для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду з присудження наукового ступеня доктора наук.

В.о. Голови



Сергій ЗВЯГІНЦЕВ



МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
(Мінфін)

вул. М. Грушевського 12/2 м. Київ 01008 тел. (044) 206-59-47, факс 425-90-26
e-mail: infomf@minfin.gov.ua, код ЄДРПОУ 00013480

від 06.06 2025 р. № 42000-01-10/16225

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Черкунова Олександра Віталійовича

з теми «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання
правового регулювання організації і її здійснення» зі спеціальності 12.00.07 –
«Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» на здобуття
наукового ступеня доктора юридичних наук

У рамках реалізації Стратегії розвитку та розбудови прикордонної інфраструктури з країнами Європейського Союзу та Республікою Молдова до 2030 року результати дисертаційного дослідження Черкунова О.В. були враховані в частині:

удосконалення правових засад функціонування пунктів пропуску через державний кордон України в частині організації публічної служби та кадрового забезпечення;

нормативно-правового забезпечення спільного контролю та цифровізації процедур в пунктах пропуску у контексті адаптації до стандартів ЄС;

розроблення моделей професійної підготовки персоналу, який здійснює контрольні функції на пунктах пропуску, з урахуванням умов підвищеного навантаження, інфраструктурних викликів і безперервності служби.

Зокрема, висновки та пропозиції, сформульовані в дисертації, стали підґрунтям для: методичних підходів до організації служби посадових осіб митних органів у зонах митного контролю та в умовах спільного прикордонного контролю;

обґрунтування інституційних змін у системі управління людськими ресурсами в підрозділах митного оформлення, які діють в пунктах пропуску для автомобільного і залізничного сполучення.

Практична цінність дисертаційної роботи полягає в її спрямованості на зміцнення кадрового потенціалу, забезпечення прозорості процедур контролю та наближення правового регулювання діяльності митних органів до європейських стандартів.

Довідка видана для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду з присудження наукового ступеня доктора наук.

Заступник Міністра



Олександр КАБА



**НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
ВИЩА ШКОЛА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

вул. Миколи Шепелева, 3А, м. Київ, 03061 тел.: (044) 357-50-01
e-mail: info@hs.gov.ua, сайт: <https://hs.gov.ua>
Ідентифікаційний код юридичної особи 31115684

від _____ 20__ р. № _____ на № _____ від _____ 20__ р.

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Черкунова Олександра Віталійовича

на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук
за спеціальністю 12.00.07 – «Адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право» на тему

**«Публічна служба в митних органах України: теоретичні та
практичні питання правового регулювання організації і її здійснення»**

Вищою школою публічного управління результати дисертаційного дослідження **Черкунова Олександра Віталійовича** розглянуто та впроваджено в освітній процес і науково-методичну діяльність. Зокрема, окремі теоретичні положення, практичні рекомендації та висновки, що стосуються правового регулювання публічної служби в митних органах, використано при:

1) розробленні навчально-методичних матеріалів для підвищення кваліфікації державних службовців митних органів у рамках освітніх програм з публічного управління і адміністрування;

2) проведенні спеціалізованих тренінгів, навчальних модулів та практикумів щодо контрактної форми служби, ротації кадрів, застосування рамки компетенцій та оцінювання результатів службової діяльності;

3) науково-дослідній роботі, пов'язаній із аналізом реформ публічної служби в Україні та впровадженням європейських стандартів адміністрування в діяльність органів митних органів.

Результати дослідження сприяють підвищенню якості професійної підготовки керівних кадрів публічної служби, розвитку сучасних підходів до управління персоналом та забезпеченню належного рівня правового регулювання в системі митних органів.

Довідка видана для пред'явлення в спеціалізовану вчену раду з присудження наукового ступеня доктора наук

Директор



Юлія ЛИХАЧ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор
Університету митної справи та фінансів,
Д.О. Бочаров

06 2025 р.

АКТ

про впровадження у науково-дослідну діяльність Університету митної справи та фінансів основних результатів дисертації Черкунова Олександра Віталійовича на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації та її здійснення», підготовленої у рамках здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Комісія у складі: проректора з наукової роботи Університету митної справи та фінансів, д.ю.н., професора Д.В. Приймаченка (голова), керівника навчально-наукового центру, к.н. з держ. упр., доцента О.О. Марценюк, завідувачки кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професора Т.П. Мінки, уклала цей акт про те, що основні результати дослідження Черкунова Олександра Віталійовича на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації та її здійснення», підготовленої у рамках здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, використовуються у науково-дослідній діяльності Університету митної справи та фінансів, а саме: в процесі наукового дослідження за науково-дослідною темою кафедри публічного та приватного права «Адміністративно-правове регулювання публічних відносин» (№ державної реєстрації 0119U100014).

На кафедру публічного та приватного права було подано для ознайомлення та подальшого використання матеріали, в яких викладено основні положення дисертації Черкунова О. В., зокрема:

1. Cherkunov, O. (2025). Assessing the Effectiveness of Ukrainian Customs Service Personnel: A Perspective on KPI Implementation. Lex Portus. 11 (1), 36-45. <https://doi.org/10.62821/lp111103>

2. Черкунов О.В. Правові засади пенсійного забезпечення посадових осіб митних органів України: проблеми та огляд судової практики. Правова позиція. 2025. № 1 (46). С. 46-51. DOI <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-1.8>

3. Черкунов О.В. Навчання та підвищення кваліфікації митними службовцями: виклики та перспективи. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 06. С. 679-683. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.112>

4. Черкунов О.В. Відповідальність посадових осіб митних органів: правові аспекти та порядок застосування стягнень. Юридичний науковий

електронний журнал. 2024. № 10. С. 328-330. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-10/75>

5. Черкунов О.В. Генезис і трансформація публічної служби в митних органах України: від витоків до сьогодення. Правова держава. 2024. № 56. С. 69-77. DOI <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2024.56.315686>

6. Черкунов О.В. Контрактна форма проходження служби в митних органах України: проблеми та перспективи. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2024. № 86 Ч. 4. С. 135-139. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.1.4.21>

7. Черкунов О.В. Впровадження система ротації в митних органах України: виклики та рішення. Прикарпатський юридичний вісник. 2024. Випуск 5 (58). С. 82-85. DOI: <https://doi.org/10.32782/pyuv.v5.2024.14>

8. Черкунов О.В. Принципи правового регулювання публічної служби в митних органах: теоретичні основи та практичні аспекти. Ерліхівський журнал. 2024. № 10. С. 53-58. DOI <https://doi.org/10.32782/ehrlichsjournal-2024-10.09>

9. Черкунов О.В. Правові основи соціального забезпечення посадових осіб митних органів: проблеми та перспективи. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. № 01. С. 547-551. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.91>

10. Черкунов О.В. Правові підстави припинення публічної служби державним службовцям митних органів України. Науковий журнал «Ампаро». № 4, 2024. С. 12-17. DOI <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2024-4-02>

Комісія вважає, що результати дослідження Черкунова Олександра Віталійовича на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації та її здійснення» є актуальними, науково обґрунтованими, поглиблюють концептуальні основи розвитку сучасної доктрини адміністративно-правової науки та митного права і сприяють удосконаленню механізму правового регулювання у цій сфері.

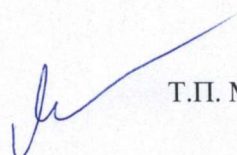
Проректор з наукової роботи
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор

 Д.В. Приймаченко

Керівник навчально-наукового центру,
Університету митної справи та фінансів,
к.н. з держ. упр., доцент

 О.О. Марценюк

Завідувачка кафедри
публічного та приватного права
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор

 Т.П. Мінка

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор
Університету митної справи та фінансів,
Д.О. Бочаров
2025 р.



АКТ

про впровадження у навчальний процес Університету митної справи та фінансів основних результатів дисертаційного дослідження Черкунова Олександра Віталійовича на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації та її здійснення», підготовленого у рамках здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Комісія у складі: проректора з навчальної роботи, к.ю.н., доцента Є.В. Гармаша (голова), начальника навчально-методичного відділу забезпечення якості освіти та акредитації, к.т.н., доцента Д.М. Свинарєнка, завідувачки кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професора Т.П. Мінки, уклала цей акт про те, що основні результати дисертації Черкунова Олександра Віталійовича на тему «Публічна служба в митних органах України: теоретичні та практичні питання правового регулювання організації та її здійснення», підготовленої у рамках здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук, використовуються у навчальному процесі Університету митної справи та фінансів, зокрема:

- при підготовці навчально-методичних комплексів з дисциплін «Митне право», «Адміністративне право України», «Адміністративна діяльність публічної адміністрації»;
- при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Митне право», за темами: «Суб'єкти митних правовідносин» та «Проходження державної служби в митних органах»;
- при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Адміністративне право» за темами: «Суб'єкти адміністративного права», та «Публічна служба»;
- при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Адміністративна діяльність публічної адміністрації» за темами: «Контрольно-наглядові

провадження» та «Забезпечення законності в діяльності публічної адміністрації»;

– для підготовки відповідних підрозділів навчальних матеріалів із курсів «Митне право», «Адміністративне право України», «Адміністративна діяльність публічної адміністрації» та при розробці навчальних посібників, підручників з митної та адміністративно-правової тематики тощо.

Проректор з навчальної роботи
Університету митної справи та фінансів,
к.ю.н., доцент



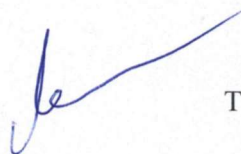
Є.В. Гармаш

Начальник навчально-методичного відділу забезпечення
якості освіти та акредитації
Університету митної справи та фінансів,
к.т.н., доцент



Д.М. Свинаренко

Завідувачка кафедри
публічного та приватного права
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор



Т.П. Мінка