

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ТА МЕТОДИ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

КОРНЄВ Олексій Васильович - здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса» Міністерство юстиції України

<https://orcid.org/0009-0002-3170-7618>

УДК 342.9

DOI 10.32782/EP.2021.4.32

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Виокремлено коло відповідних форм та методів, а також надано їм змістовну характеристику.

Ключові слова: адміністративно-правові форми, методи, службові правопорушення, судово-експертні установи.

Постановка проблеми

Аналіз правозастосовної практики та норм чинного законодавства свідчить про те, що в умовах сьогодення в діяльності судово-експертних установ України існує низка проблем, які потребують вирішення. При цьому вказані проблеми на завжди пов'язані із якимись політичними, соціальними або економічними проблемами. Не менш важливим чинниками є внутрішні, зокрема пов'язані безпосередньо із дотриманням службової дисципліни працівниками відповідних установ. Досліджуючи загальні та специфічні аспекти змісту і структури адміністративно-правового забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, важливо звернути увагу на форми і методи здійснення зазначеної профілактики.

Стан дослідження проблеми

Окремі проблемні питання, пов'язані із службовою діяльністю працівників судово-

експертних установ, у своїх наукових працях розглядали: Л.М. Головченко, Е.Ф. Демський, В.О. Комаха, О.А. Купрієвич, Л.В. Омельчук, В.В. Федчишина, В.С.Шестак та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в науковій літературі фактично відсутні комплексні наукові дослідження, присвячені характеристиці адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб окреслити коло адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: з'ясувати сутність поняття «адміністративно-правова форма»; окреслити коло адміністративно-правових форм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; встановити зміст та перелік адміністративно-правових методів відповідної діяльності.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що стаття є першою спробою на науковому рівні розкрити перелік та охарактеризувати сутність адміністративно-правових форм та методів профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Виклад основного матеріалу

Ведучи мову про адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, варто відзначити, що під такими формами розуміється зовнішній прояв тих рішень, дій, заходів, що здійснюються компетентними суб'єктами профілактики, то безпосередніх форм останньої можна назвати величезну кількість. Однак значна частина цих дій, заходів, рішень мають однорідний характер та тісно пов'язані між собою як за цілями, так і способами реалізації, втілення у життя, що дозволяє розглядати їх у певному поєднанні. Тобто, коли йдеться про адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, маються на увазі певні, відносно відокремлені сукупності однорідних за способом організації та здійснення управлінських дій (рішень, заходів), спрямованих на реалізацію цілей і завдань зазначеної профілактики. Досліджуючи форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, також доцільно виходити із того, орієнтована вона на окрему конкретну особу, чи на певну сферу, галузь суспільних відносин, на якусь категорію, групу правопорушень.

Відповідно у межах загальної профілактики досліджуваних правопорушень, вбачається доцільним виокремити наступні її форми:

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

2) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи. Загалом під інформаційно-роз'яснювальною роботою, зазначає С. І. Даниленко, розуміється система політичних,

суспільних, інформаційних, культурологічних та організаційних заходів, спрямованих на поширення за кордоном інформації про країну, її історію та культуру, основи та сучасний стан внутрішньої й міжнародної політики, місце та роль у світовому співтоваристві. Інформаційно-роз'яснювальна робота зазвичай спрямована на уряди й державні заклади іноземних держав, вітчизняні та зарубіжні громадські і політичні організації, ЗМІ, ділові кола, групи лобі тощо [1]. Поряд із цим інформаційно-роз'яснювальна робота є важливою формою здійснення профілактичного впливу на широкі кола населення, певні соціальні групи, зокрема сформовані за професійними критеріями або характеристиками. Цілями реалізації цієї форми профілактики є доведення до відома заінтересованих суб'єктів, відомостей про: стан законності у сфері судово-експертної діяльності; про умови та фактори, що сприяють вчиненню службових правопорушень у цій сфері; про структуру та особливості правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України; про положення чинного законодавства з питань протидії правопорушенням у сфері судово-експертної діяльності; про плани заходів та інструменти щодо протидії службовим правопорушенням та ін.. Інформаційно-роз'яснювальна робота може вестися через засоби масової інформації, проведення лекцій, формування та направлення заінтересованим суб'єктам інформаційних буклетів, методичних рекомендацій, аналітичних узагальнень тощо. Окремо слід відмітити проведення різного роду нарад, круглих столів, брифінгів орієнтованих на підвищення дисципліни, правової і професійної культури працівників судово-експертних установ України.

3) освітньо-виховна діяльність. Ця форма профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України, яка досить тісно пов'язана із попередньою формою (тобто інформаційно-роз'яснювальною роботою) досліджуваної профілактики, однак перша більше орієнтована на вплив на правову свідомість зазначених працівників, їх правову і професійну культуру через вдосконалення та поглиблення їх фахових знань, умінь, компетенцій тощо. Дана форма профілактики служ-

бових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України може втілюватися через такі заходи як: науково-практичні семінари та конференції, курси підвищення кваліфікації (як короткострокові, так і довгострокові), стажування (зокрема у зарубіжних країнах), тощо;

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

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

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

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

У межах індивідуальної профілактики, тобто такої, що орієнтована на окремих пра-

цівників судово-експертних установ, а не на їх широке коло, варто виокремити наступні форми досліджуваної профілактики:

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

- більш глибоке вивчення особистості працівника і встановлення між ним та суб'єктом профілактичної діяльності довірливих взаємовідносин. В ході такої бесіди суб'єкт профілактичної роботи виконує наступні завдання: близьке знайомство зі співрозмовником, зокрема із його біографічними даними, родинним статусом (дружина, діти), особливостями життя, навчання, роботи й виховання; культурно-освітній і професійний рівень, досягнення й недоліки, його відношення до навчання, культурно-масових заходів, спорту; виявлення, по можливості, основних рис характеру співрозмовника; встановлення позитивних якостей, на які надалі необхідно спиратися, і негативних, які необхідно вдосконалювати; статус в колективі та відношення до нього в групі [2]. Важливими питаннями, які слід з'ясувати під час таких бесід, є зміст життєвих установок і позицій суб'єкта, по відношенню до якого здійснюється профілактичний вплив, чи прослідковується у них антисоціальне спрямування, чи є у них криміногенний потенціал;

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

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

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

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

Поряд із формами профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ, суттєвим елементом здійснення цієї профілактики є методи її реалізації. Метод являє собою сукупність прийомів (операцій) практичного та теоретичного сприйняття й пізнання (засвоєння) явищ природи та суспільного життя, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності (науці, виробництві тощо) [3, с.386]. Тож, в контексті представленої проблематики (методи) являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Тобто, якщо форми – це способи зовнішнього вираження, прояву профілактичної діяльності, то методи – способи і прийоми практичного здійснення змісту цих форм.

У адміністративно-правовій галузі в цілому і в межах окремих її сфер та інститутів, зокрема таких як профілактика, традиційно виокремлюють два загальні методи впливу на учасників суспільних відносин – це переконан-

ня і примус. Першочергова роль належить переконанню, який, як справедливо зазначають С. Л. Дембіцька та О. Д. Гринь, на сьогодні є базовим методом взаємовідносин людини й держави в Україні і являє собою систему заходів правового й неправового характеру, яка полягає в застосуванні різноманітних виховних, роз'яснювальних і заохочувальних заходів з метою формування в громадян розуміння необхідності чіткого виконання вимог законів та інших правових актів [4, с. 132; 5, с.19]. Отже, переконання, як метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою набір (або сукупність) прийомів і способів непримусового впливу на свідомість цих працівників з метою формування у ній ґрунтовних життєвих настанов і переконань у необхідності та доцільності правомірної, дисциплінованої, відповідальної поведінки. Основою переконання є норми та принципи права і моралі, які реалізуються у межах правових і організаційних заходів, виховних, роз'яснювальних, освітніх, поляризаційних та інших заходів. Основними прийомами переконання є:

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

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

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

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

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

Примус прийнято розглядати як другорядний по відношенню до переконання метод у питанні профілактики правопорушень, однак, від цього його роль у цьому не є менш важливою. Примус – це психологічний або фізичний вплив, що здійснюється повноваженими суб'єктами (органами чи посадовими особами) на певних осіб з метою спонукати, примусити їх виконувати правові норми [6, с.163]. Отже примус, як адміністративно-правовий метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою набір прийомів та методів певного тиску на людину, з метою забезпечення виконання нею відповідних норм та правил, покладених на неї обов'язків. Слід розуміти що цей тиск здійснюється виключно на підставі, у порядку та межах, визначених чинним законодавством. Тож такий метод впливу хоча й пов'язаний із примусовим нав'язуванням владної волі, застосуванням обмежень до особи, щодо якої він здійснюється це примус, покладанням на неї додаткових обтяжень, обов'язків, втім не є протизаконним і не має на меті порушення прав і свобод зазначеної особи, її пригнічення чи приниження. Мета примусу схилити працівників судово-експертних установ до правомірної і дисциплінованої поведінки через загрозу чи реальне застосування до них заходів, що мають негативні наслідки особистісного, організаційного, матеріально-фінансового чи іншого характеру.

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

Висновок

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

Література

1. Інформаційно-роз'яснювальна робота / С. І. Даниленко // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.]; НАН України, НТШ. К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2011. URL: <https://esu.com.ua/article-12484>
2. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів [текст] : навчальний посібник. / В. І. Розов. К. : «Центр учбової літератури», 2015. 160 с. URL: https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna_pidgotovka_spivrobotnikov_pravoohoronnih_organiv
3. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
4. Дембіцька С.Л. Переконання як психологічний метод застосування адміністративного примусу. Право і суспільство. 2015. № 3. Ч. 3. С. 131–135
5. Гринь О. Д. Переконання і примус в праві / Матеріали 76-ї наук. конф. проф.-виклад. складу і наук. працівн. екон.-прав. факультету ОНУ імені І. І. Мечникова, (Одеса, 24–26 листоп. 2021 р.). Одеса : ОЛДІ-ПЛЮС, 2021. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/32055/1/18-21.pdf>
6. Адміністративне право України: Підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.

АНОТАЦІЯ

З'ясовано, що адміністративно-правові форми профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України представляють собою певні, відносно відокремлені сукупності однорідних за способом організації та здійснення управлінських дій (рішень, заходів), спрямованих на реалізацію цілей і завдань зазначеної профілактики. До відповідних форм віднесено наступні: 1) нормотворчість; 2) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи; 3) освітньо-виховна діяльність; 4) внутрішня експертиза відомчих нормативно-правових актів; 5) розроблення комплексних планів заходів щодо профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ; 6) встановлення ефективних засобів мотивації та стимулювання; 7) встановлення юридичної відповідальності за вчинення службових правопорушень;

Методи профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ являють собою прийоми, способи реалізації профілактичних заходів. Тобто, якщо форми – це способи зовнішнього вираження, прояву профілактичної діяльності, то методи – способи і прийоми практичного здійснення змісту цих форм.

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

Встановлено, що примус, як адміністративно-правовий метод профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою набір прийомів та методів певного тиску на людину, з метою забезпечення виконання нею відповідних норм та правил, покладених на неї обов'язків.

Ключові слова: адміністративно-правові форми, методи, службові правопорушення, судово-експертні установи.

SUMMARY

It has been found that the administrative and legal forms of prevention of official offenses in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine represent certain, relatively separate aggregates homogeneous in terms of organization and implementation of management actions (decisions, measures) aimed at realizing the goals and objectives of the specified prevention. The relevant forms include the following: 1) rule-making; 2) conducting informational and explanatory work; 3) educational activities; 4) internal examination of departmental legal acts; 5) development of comprehensive plans of measures for the prevention of official offenses in the professional activities of employees of forensic institutions; 6) establishment of effective means of motivation and stimulation; 7) establishment of legal responsibility for official offenses;

The methods of prevention of official offenses in the professional activity of employees of forensic institutions are techniques, methods of implementation of preventive measures. That is, if forms are ways of external expression, manifestation of preventive activity, then methods are ways and techniques of practical implementation of the content of these forms.

It is argued that persuasion, as a method of preventing official offenses in the professional activities of employees of forensic institutions of Ukraine, is a set (or set) of techniques and methods of non-coercive influence on the consciousness of these employees with the aim of forming in it thorough life instructions and beliefs in the necessity and expediency of legitimate, disciplined, responsible behavior. The basis of conviction is the norms and principles of law and morality, which are implemented within the framework of legal and organizational measures, educational, explanatory, educational, polarizing and other measures. The main methods of persuasion are: informing; proving (in the sense of proving); a positive example; condemnation and criticism; promotion.

It has been established that coercion, as an administrative-legal method of preventing official offenses in the professional activity of employees of forensic institutions of Ukraine, is a set of techniques and methods of certain pressure on a person in order to ensure that he fulfills the relevant norms and rules assigned to him.

Keywords: administrative and legal forms, methods, official offenses, forensic expert institutions.