

ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО, СОЦІАЛЬНОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2:343.83(477)

DOI 10.32755/sjlaw.2022.02.037

Кисельов Д. В.,

аспірант кафедри теорії та історії
держави і права, конституційного права,

Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

ORCID: 0000-0002-5080-9436

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ СЛУЖБОВИХ ТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПЕНІТЕНЦІАРНОГО ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано питання диференціації службових та трудових правовідносин пенітенціарного персоналу. Розкрито зміст основних понять: службово-трудова, службові відносини персоналу Державної кримінально-виконавчої служби. Розмежовано поняття службові та трудові відносини. Сформуовано висновки щодо диференціації та ефективності правового регулювання службових та трудових відносин.

Ключові слова: персонал Державної кримінально-виконавчої служби України, трудові відносини, праця, служба, службово-трудова правовідносини, правоохоронні органи, диференціація, службовець, працівник, державний службовець.

Постановка проблеми. У сучасних умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) перед законодавцем постає низка завдань щодо створення ефективного механізму проходження служби та організації праці пенітенціарного персоналу, а також створення нормальних умов для їх служби. Реалізація покладених завдань на ДКВС України прямо залежить від організації служби і праці персоналу органів та установ ДКВС України. Для ефективного регулювання, надання соціального та правового захисту персоналу ДКВС України необхідне чітке визначення, в якій площині перебуває той чи інший пенітенціарій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури свідчить, що питання правового регулювання служ-

бових та трудових відносин персоналу правоохоронних органів України викликає науковий інтерес у вітчизняних учених. Деякі аспекти окресленого питання були розглянуті в рамках адміністративного, трудового, кримінально-виконавчого права в наукових працях, присвячених дослідженню управління органами та установами ДКВС.

Питання проходження служби, підбору та підготовки кадрів, дисциплінарної відповідальності пенітенціарних працівників знаходили відображення в працях таких учених, як: В. О. Аніщенко, С. К. Гречанюк, А. О. Галай, Т. А. Денисова, С. В. Зливко, В. В. Карелін, І. М. Коросташівець, М. М. Сикал, О. Г. Ткаченко, І. С. Яковець та ін.

Тематику правого регулювання службово-трудова та зокрема трудових відносин персоналу правоохоронних органів України розглядали Д. С. Девізорів, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, М. І. Наньєва, Г. І. Чанишева та ін.

Метою статті є дослідження службових і трудових правовідносин пенітенціарного персоналу України та виділення їх ознак.

Виклад основного матеріалу. Питання диференціації службових та трудових відносин у Державній кримінально-виконавчій службі України досить специфічне, правовідносини, пов'язані з проходженням служби в правоохоронних органах України, безпосередньо співіснують з іншими правовідносинами, які виникають під час службової діяльності правоохоронця.

Як зазначає М. І. Іншин, диференціацію правового регулювання праці державних службовців необхідно проводити у випадках, коли цього вимагає специфіка їх праці, цілі і завдання державної служби та обов'язково в межах, встановлених загальними нормами законодавства про працю. У виключних випадках, якщо умови праці і служби державних службовців внаслідок проведеної диференціації погіршуються, потрібно на рівні спеціальних нормативно-правових актів передбачати додаткові пільги, привілеї та компенсації щодо тієї чи іншої категорії державних службовців [1, с. 136–143].

Здійснюючи трудову діяльність чи перебуваючи на службі, особа своїми діями залучається до праці, яка своєю чергою по-

роджує трудові, службові, цивільні, службово-трудова правовідносини.

Як зазначає В. Г. Грибан і О. В. Негодченко, праця – це цілеспрямована діяльність, у процесі якої людина, використовуючи спеціальні знаряддя (різноманітні інструменти, прилади, устаткування, машини тощо), впливає на природу з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб. Праця має особливий характер і вимагає певної організації. Із фізіологічного погляду, це витрати фізичної і розумової енергії людського організму. Праця є необхідним і корисним процесом, за якого (проте за певних умов діяльності) людина може зазнавати впливу небезпечних і шкідливих чинників виробничого процесу, що негативно відбивається на її здоров'ї [2, с. 13].

Погорелова Л. Г. зазначає, що праця – складне явище, яке відіграє важливу соціальну роль і є не відділеним від самої людини, що створює умови для розвитку не лише людини, а й прогресу в цілому. За допомогою праці людина не лише задовольняє власні потреби, а й формується, як особистість, отримує новий досвід, постійно вдосконалює свої навички, які реалізує в процесі трудової діяльності. Під поняттям «праця» розуміємо виробничу, цілеспрямовану діяльність людини, направлену на виробництво матеріальних благ і покликану задовольнити власні потреби та інтереси, а також потреби суспільства й держави [3, с. 12].

Отже, вищезазначене дозволяє стверджувати, що таке явище, як праця, може породжувати трудові та службові відносини між працівником і роботодавцем.

Службова діяльність персоналу ДКВС України передбачає реалізацію заходів, пов'язаних з виконанням кримінальних покарань. Під час проходження служби службовцем ДКВС України виникають не тільки службові правовідносини, а і трудові, які своєю чергою безпосередньо регулюються нормами трудового законодавства.

Питання розмежування службових та трудових відносин обумовлено специфікою служби, яка має особливий характер, безпосередньою взаємодією з криміногенним середовищем, заходами, пов'язаними з ресоціалізацією, триманням під вартою,

конвоюванням та переміщенням засуджених чи ув'язнених та іншими заходами, які передбачають реалізацію державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать такі три категорії:

- 1) особи рядового і начальницького складу;
- 2) спеціалісти, які не мають спеціальних звань;
- 3) інші працівники, які працюють за трудовими договорами [4].

Варто зазначити, що особи рядового і начальницького складу та спеціалісти, які не мають спеціальних звань, але виконують адміністративну роботу належать до службовців, у таких працівників поряд із службовою діяльністю в окремих випадках виникає і трудова діяльність.

Інші працівники та робітники, які працюють за трудовим договором (контрактом), безумовно перебувають у трудових правовідносинах.

Отже, можемо виділити такі види правовідносин персоналу ДКВС України:

1) службові відносини (державно-службові) – це правовідносини, які виникають з моменту призначення на посаду до державного органу та їх апарату, з подальшим виконанням покладених завдань, функцій держави, реалізації державної політики. Такі відносини безпосередньо виникають між службовцем та державою в особі державного органу чи його апарату;

2) службово-трудова правовідносини – це відносини, які пов'язані з виконанням службових обов'язків у процесі проходження служби в державних органах чи установах, виникають на підставі внутрішніх документів (органу, відомства служби) та регулюються спеціально визначеними нормативно-правовими актами в окремих питаннях трудовим законодавством;

3) трудові правовідносини – це правовідносини, які виникають під час укладання трудового договору (контракту) між роботодавцем та найманим працівником (робітником), такі відносини регулюються нормами трудового права.

Отже, сам процес праці не завжди породжує трудові та службові відносини. Під час проходження служби у службовця

не тільки виникають службові, а в окремих випадках виникають трудові відносини з державою.

Як зазначено в приписах частини 5 статті 23 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», на осіб рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби поширюється соціальний захист поліцейських, визначений Законом України «Про Національну поліцію» [5], а також порядок і умови проходження служби, передбачені для поліцейських, але порядок застосування дисциплінарних стягнень регулюється Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справи України».

За загальним правилом під час регулювання службово-трудових відносин персоналу ДКВС України, пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини, або коли про це йдеться у спеціальному законі.

Зазначена позиція відповідає висновкам Верховного Суду, викладеним, зокрема, у постановах від 31.01.2018 р. по справі № 803/31/16, від 30.07.2019 р. по справі № 804/406/16, від 08.08.2019 р. по справі № 813/150/16. Відповідно до правової позиції Верховного Суду, викладеної у постанові від 07.03.2018 у справі № 807/211/17, під час вирішення справ щодо звільнення публічних службовців, пріоритетними є норми спеціальних законів, а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних відносин, та коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі [6; 7; 8; 9].

Отже, спеціальним нормативно-правовим актом, який регулює питання призначення, проходження та звільнення зі служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, є Закон України «Про Національну поліцію».

Трудові відносини виникають:

– у спеціалістів, які не мають спеціальних звань, але перебувають на державній службі та виконують адміністративну діяльність згідно із Законом України «Про державну службу», віднесення посад цих спеціалістів до відповідних категорій по-

сад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України;

– в інших працівників, які не є ні особами рядового і начальницького складу, ні державними службовцями, але працюють у ДКВС на підставі укладених трудових договорів, тому такі відносини безпосередньо регулюються відповідно трудовим законодавством.

Прийняття на службу до ДКВС працівників для обіймання вакантних посад в органах та установах ДКВС здійснюється на підставі наказу Міністерства юстиції України від 27.02.2020 р. № 701/5 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад» (далі наказ № 701/5) [10]. На службу до Державної кримінально-виконавчої служби України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України. Під час прийняття на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців [10].

Не може бути прийнята на службу особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Вищезгаданий наказ № 701/5 визначає саму процедуру та умови проведення конкурсу на службу до ДКВС України на обіймання вакантних посад. Конкурс для обіймання вакантних посад проводять у Міністерстві юстиції, міжрегіональних територіальних органах, Департаменті з питань виконання кримінальних покарань, слідчих ізоляторах. Рішення про оголошення та проведення конкурсу приймається суб'єктом (організатором/керівником) і оформлюється відповідним наказом, у якому визначаються умови та зазначаються вакантні посади.

В умовах про проведення конкурсу зазначаються: місце проведення конкурсу; назва вакантної посади; кількість та назви етапів проведення конкурсу; стислий зміст службових обов'язків; умови грошового забезпечення; вимоги щодо рівня освіти, досвіду роботи, в тому числі в ДКВС України; вимоги щодо знання загального та спеціального законодавства, яке пов'язане із виконанням службових обов'язків на посаді, на яку оголошено конкурс; вимоги до компетентності; інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання; дата початку конкурсу та місце його проведення; інформація про прийняття суб'єктом призначення рішення щодо оприлюднення інформації про кандидатів та публічне їх обговорення, проведення відеофіксації всіх етапів конкурсу; власне ім'я та прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу [10].

Важливим є те, що заборонено заміщати та призначати інших осіб на вакантні посади в момент організації та проведення конкурсу. За рішенням суб'єкта призначення конкурс може складатися з кількох етапів, про що зазначається в умовах про проведення конкурсу: перевірка рівня фізичної підготовки; співбесіда. Співбесіда є обов'язковим етапом проведення конкурсу. Інформація про проведення конкурсу оприлюднюється службою персоналу відповідних органів і установ на офіційному вебпорталі органу або установи, в якому проводиться конкурс, або на офіційному вебпорталі органу вищого рівня. Кандидат на вакантну посаду, який виявив бажання взяти участь у конкурсі, до конкурсної комісії подає заяву (рапорт), в якій (якому) вказує про намір взяти участь у конкурсі. Надає письмову згоду на обробку персональних даних та їх оприлюднення. Кандидати, які відповідають вимогам, визначеним у статті 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», та умовам конкурсу, визначеними в оголошенні про проведення конкурсу, допускаються до участі в конкурсі. Служба персоналу органу або установи, де проводиться конкурс, інформує кандидатів про допуск/недопуск до участі в конкурсі за допомогою телекомунікаційного зв'язку не пізніше

ніж за один робочий день до дати початку етапу конкурсу та конкурсну комісію. Конкурсний склад комісії не менше п'яти членів, у тому числі враховуючи голову та секретаря. Голова комісії визначається в наказі про створення конкурсної комісії. Посаду секретаря конкурсної комісії обирають серед працівників, які працюють у відповідному органі чи установі. До складу конкурсної комісії в ДКВС України, що утворюється в Міністерстві юстиції України, входять працівники Міністерства юстиції України; що утворюються в органах – входить не менше одного представника Міністерства юстиції України; що утворюються в установах – входить не менше одного представника відповідних міжрегіональних територіальних органів Міністерства юстиції з питань виконання кримінальних покарань. За рішенням конкурсної комісії для проведення оцінки відповідності професійної компетентності кандидата встановленим вимогам до її роботи можуть залучатися науковці та експерти у відповідній сфері, в тому числі з інших державних органів. Рішення конкурсної комісії оформлюється протоколом та підписується всіма присутніми на засіданні членами конкурсної комісії. Кожен член конкурсної комісії має право додати до протоколу окрему думку щодо змісту та обставин засідання конкурсної комісії не пізніше наступного дня після ознайомлення з протоколом. Надана окрема думка до протоколу засідання конкурсної комісії є невід'ємною частиною такого протоколу. Служба персоналу органу чи установи не пізніше наступного робочого дня після підписання протоколу повідомляє кандидата засобами телекомунікаційного зв'язку про результати оцінювання. Після проведення співбесіди та бажання кандидата проходити службу на вакантній посаді видається наказ про його призначення.

Отже, можна зробити висновок, що наказ про призначення службовця є підставою виникнення службових чи трудових обов'язків. Так, наприклад, до персоналу ДУ «Центр пробації» входять працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом), державні службовці та особи начальницького складу. До ДУ «Центр охорони здоров'я ДКВС України» входять державні службовці, які виконують адміністративну роботу, та працівники, які працюють за трудовим договором (контрактом).

Як було окреслено в наших попередніх дослідженнях, питання регулювання праці та служби зокрема, з працівниками, які не мають спеціальних звань, але займаються науково-педагогічною діяльністю у закладі вищої освіти ДКВС України (Академії ДПТС), та які на конкурсній основі пройшли відбір – укладається контракт як з науково-педагогічними працівниками; з викладачами, які мають спеціальні звання та займаються науково-педагогічною діяльністю, службові відносини регулюються ЗУ «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та ЗУ «Про Національну поліцію». Особливість правового регулюванням службових та трудових відносин обумовлено правовим статусом персоналу ДКВС [11, с. 107].

Варто зазначити, що період проходження служби в ДКВС зараховується особам рядового і начальницького складу – до вислуги років та страхового стажу; період роботи спеціалістів, які не мають спеціальних звань – до стажу державної служби та страхового стажу; працівникам, які не мають спеціальних звань, але займаються науково-педагогічною діяльністю у закладі вищої освіти ДКВС України (Академії ДПТС) – до стажу науково-педагогічної діяльності та страхового стажу; а іншим працівникам, які працюють за трудовими договорами – тільки до страхового стажу.

Висновки. Під поняттям службових (державно-службових) відносин необхідно розуміти, що це правовідносини, які мають особливий статус, адже вони прямо визначають статус державного службовця, виникають з моменту призначення на службу на підставі внутрішніх адміністративних нормативних актів (органу, відомства служби) та регулюються спеціально визначеними нормативно-правовими актами в окремих питаннях трудовим законодавством.

У сучасному законодавстві передбачено тісну взаємодію службових та трудових відносин, що своєю чергою породжують службово-трудова правовідносини, як комплексний вид правовідносин державних службовців незалежно від їх правового статусу та характеру державної служби.

Однак варто зауважити, в жодному нормативно-правовому акті, що регулює трудові і службово-трудова відносини пенітенціар-

ного персоналу, так і не встановлено чітких меж загального і спеціального правового регулювання службово-трудових відносин.

Диференціація службових та трудових відносин пенітенціарного персоналу надає змогу не тільки комплексно розглянути службово-трудові відносини персоналу ДКВС України, а й виявити проблемні питання та особливості правового регулювання проходження служби і праці вищезгаданого персоналу.

Так, наприклад, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» хоч і передбачає виникнення службово-трудових відносин персоналу ДКВС, але бланкетною нормою права відсилає до іншого нормативного акта, який визначає механізм проходження служби працівниками Національної поліції. Служба в Національній поліції та ДКВС України мають схожі ознаки правоохоронної діяльності, але не є ідентичними у процесі реалізації державної політики. Тому виникає проблема в доцільності такого регулювання служби, що своєю чергою ставить питання відкритим до пошуку визначення ефективного механізму регулювання службово-трудових відносин пенітенціарного персоналу в умовах сучасності. Вважаємо, що на законодавчому рівні необхідно закріпити норми регулювання проходження служби в спеціальному законодавстві, а саме в Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу».

Список використаних джерел

1. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. № 21. С. 136–143.

2. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2009. 278 с.

3. Погорелова Л. Г. Загальнотеоретичні аспекти правового регулювання забезпечення безпеки праці. *Юридичний вісник*. 2018. Вип. 2 (23). Т. 2. С. 11–15.

4. Про Державну кримінально-виконавчу службу: Закон України від 23.05.2005 р. № 2713-IV. Дата оновлення: 01.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (дата звернення: 10.05.2022).

5. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2017 р. № 580-VIII. Дата оновлення: 01.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv#n473> (дата звернення: 10.05.2022).

6. Постанова Верховного Суду України про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу та зобов'язання вчинити дії від 31.01.2018 р. № 803/31/16. Верховний Суд України. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/71939117?q=%22%E2%84%96%20803%2F31%2F16%22> (дата звернення: 24.05.2022).

7. Постанова Верховного Суду України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду про скасування наказу, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу від 30.07.2019 р. № 804/406/16. Верховний Суд України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/83330924?q=%22%E2%84%96%20804%2F406%2F16%22> (дата звернення: 24.05.2022).

8. Постанова Верховного Суду України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду про визнання протиправним і скасування наказу, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу від 08.08.2019 р. № 813/150/16. Верховний Суд України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/83552362?q=%22%E2%84%96%20813%2F150%2F16%22> (дата звернення: 24.05.2022).

9. Постанова Верховного Суду України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду про визнання протиправним і скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди від 07.03.2018 р. № 807/211/17. Верховний Суд України у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/72694055?q=%22807%2F211%2F17%22> (дата звернення: 24.05.2022).

10. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад: наказ Міністерства юстиції України від 27.02.2020 р. № 701/5. Дата оновлення: 27.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0222-20#Text> (дата звернення: 15.05.2022).

11. Шумна Л. П., Кисельов Д. В. Особливості правового регулювання службових та трудових відносин персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2021*: збірник матеріалів конференції (м. Чернігів, 22–23 квіт. 2021 р.). Чернігів, 2021. С. 103–107.

Kyseliov D.,

Postgraduate Student of the Department
of State and Law Theory and History, Constitutional Law,
Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-5080-9436

DIFFERENTIATION OF OFFICIAL AND LABOR RELATIONS OF PENITENTIARY PERSONNEL OF UKRAINE

The article is devoted to studying legal field of regulation of the process of penitentiary staff in Ukraine service and employment. In current conditions of reforming the State Criminal and Executive Service of Ukraine, the issue of effective legal regulation of labor and service in penitentiary bodies and institutions of Ukraine attracts considerable attention. The issue of differentiation of service and labor relations of penitentiary personnel of Ukraine in modern conditions of constructive development of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is examined in this research. In the course of the research the basic concepts are defined: official relations, service-labor relations of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine. The normative-legal regulation of labor and service relations of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine are studied. The peculiarities of appointment to the civil service and further passing of such service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine are determined. Peculiarities of legal regulation of employees' labor working in positions in the State Criminal and Executive Service of Ukraine under the employment agreement (contract) are considered. An analysis of the legal relations that the penitentiary staff face with in the process of service and work in the State Criminal and Executive Service of Ukraine. The article states that the normative legal acts regulating penitentiary personnel's labor and service-labor relations do not distinguish clear boundaries of general and special legal regulation of service-labor relations. It is determined that the differentiation of penitentiary personnel's service and labor relations allows not only to consider the service and labor relations of the staff comprehensively, but also to identify problematic issues and peculiarities of legal regulation of service and work of the above mentioned entities.

Key words: *personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine, labor relations, labor, service, labor relations, law enforcement agencies, differentiation, employee, worker, civil servant.*

References

1. Inshyn, M. I. (2003), „The concept of differentiation of legal regulation in the field of civil service of Ukraine”, *Bulletin of the National University of Internal Affairs*.
2. Hryban, V. H., Nehodchenko, O. V. (2009), *Occupational safety: a textbook*, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv.
3. Pohorelova, L. H. (2018), „General theoretical aspects of legal regulation of occupational safety”, *Legal Bulletin*.
4. Ukraine (2005), *On the State Criminal and Executive Service: Law of Ukraine*, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv. Update date: 01.04.2022, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text> (accessed 10 May2022).

5. Ukraine (2017), *On National Police: Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine*, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv#n473> (accessed 10 May 2022).

6. Ukraine (2018), *Resolution of the Supreme Court of Ukraine On Declaring Illegal and Revoking the Order on Dismissal, Recovery of Average Monthly Earnings During Forced Absence and Obligation to Take Action*: Decision of the Supreme Court of Ukraine, the Supreme Court of Ukraine, Kyiv, available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/71939117?q=%22%E2%84%96%20803%2F31%2F16%22> (accessed 24 May 2022).

7. Ukraine (2019), *Resolution of the Supreme Court of Ukraine in the panel of judges of the Administrative Court of Cassation On Revocation of the Order, Reinstatement and Recovery of Average Earnings During Forced Absence*: Decision of the Supreme Court of Ukraine, the Supreme Court of Ukraine, Kyiv, available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/83330924?q=%22%E2%84%96%20804%2F406%2F16%22> (accessed 24 May 2022).

8. Ukraine (2019), *Resolution of the Supreme Court of Ukraine in the panel of judges of the Administrative Court of Cassation On Declaring Illegal and Revoking the Order, Reinstatement and Recovery of Average Earnings During the Forced Absence*: the Decision of the Supreme Court of Ukraine, the Supreme Court of Ukraine, Kyiv, available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/83552362?q=%22%E2%84%96%20813%2F150%2F16%22> (accessed 24 May 2022).

9. Ukraine (2018), *Resolution of the Supreme Court of Ukraine in the panel of judges of the Administrative Court of Cassation On Declaring and Revoking the Order, Reinstatement and Recovery of Average Earnings During the Forced Absence and Compensation for Non-Pecuniary Damage*: Decision of the Supreme Court of Ukraine, Supreme Court of Ukraine, Kyiv, available at: <https://verdictum.ligazakon.net/document/72694055?q=%22807%2F211%2F17%22> (accessed 24 May 2022).

10. Ukraine (2020), *On Approval of the Procedure for Conducting a Competition for Service in the State Criminal and Executive Service of Ukraine to Fill Vacant Positions*: Order of the Ministry of Justice of Ukraine, Ministry of Justice of Ukraine, Kyiv. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0222-20#Text> (accessed 25 March 2022).

11. Shumna, L. P., Kyseliov, D. V. (2021), „Peculiarities of legal regulation of service and labor relations of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine”, *Current Issues of Theory and Practice in the Field of Law, Education, Social and Behavioral Sciences – 2021*: collection of papers of International scientific and practical conference (Chernihiv, 22–23 April 2022).