

Рекомендовано до друку Вченою радою Вищого навчального приватного закладу «Дніпровський гуманітарний університет» (протокол від 17.07.2025 № 11).

3-12 Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення : матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 27 черв. 2025 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2025. 243 с.

Збірник конференції містить матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Забезпечення правопорядку та протидії злочинності в Україні та у світі: проблеми та шляхи їх вирішення» (27.06.2025), у роботі якої взяли участь представники закладів вищої освіти, наукових установ, правоохоронних органів, недержавних установ України та іноземних держав.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (голова); канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА** (заст. голови); докт. юрид. наук, доц. **Адріан ВАШКО**; канд. юрид. наук, доц. **Тетяна АЛФЬОРОВА**; докт. юрид. наук, доц. **Вадим ДАВИДЮК**; канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**; докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**; канд. юрид. наук, доц. **Станіслав ЧЕРНОП'ЯТОВ**; **Андрій МІРОШНИК** (секретар).

ISBN 978-617-8778-22-4

Яковенко Ю.В., Савченко С.С.

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОТИДІЇ ОРГАНІЗОВАНИЙ
ЗЛОЧИННОСТІ: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ, КРИМІНОЛОГІЧНІ,
КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ТА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВІ АСПЕКТИ..... 206

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ПРИВАТНО-ПРАВОВІ
ВІДНОСИНИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ**

Біла А.В., Ніколайчук Т.В.

МІЖДИСЦИПЛІНАРНІСТЬ У ПРАВОСУДДІ: ЯК ПРАЦЮЄ
ТАНДЕМ «АДВОКАТ - ЕКСПЕРТ - СЛІДЧИЙ - СУД»..... 210

Борисенко С.І.

ЕФЕКТИВНІСТЬ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВ ЯК
УМОВА ПРАВОПОРЯДКУ ДЕРЖАВИ..... 213

Ковальов І.М.

ЩОДО СУТНОСТІ КРАЙНЬОЇ НЕОБХІДНОСТІ ЯК ОБСТАВИНИ,
ЩО ВИКЛЮЧАЄ АДМІНІСТРАТИВНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ..... 216

Лежнєва Т.М.

ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ПОЗОВНОГО РОЗІРВАННЯ ШЛЮБУ:
ДОСЯГНЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ..... 219

Мамотенко О.П.

ЕКСПЕРТИЗА, ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОПОРЯДКУ У
ПРИВАТНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИНАХ..... 222

Самойленко О.С., Негодченко В.О.

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ
ЗАСАД РЕАЛІЗАЦІЇ ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ПУБЛІЧНОЇ
СЛУЖБИ В СИСТЕМУ ДЖЕРЕЛ СЛУЖБОВОГО
ПРАВА..... 225

Чайко С.В.

СУЧАСНІ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ПРОТИДІЇ
ШАХРАЙСТВУ..... 228

Черноп'ятов С.В.

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕМФІТЕВЗИСУ В
ПОРІВНЯННІ ІЗ ПРАВОМ ОРЕНДИ В КОНТЕКСТІ ВИСНОВКУ
ВЕРХОВНОГО СУДУ ПРО РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ
ЕМФІТЕВЗИСУ ЯК СПОСОБУ ЗАХИСТУ ПРАВ ВЛАСНИКА
ЗЕМЕЛЬНОЇ ДІЛЯНКИ (СПРАВА № 390/25/22)..... 232

03.11.1998 за № 705/3145. Чинна редакція з останніми змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0705-98>

5. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98910768>
6. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108085885>
7. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110874192>
8. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113335977>
9. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123425250>
10. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127110060>

Самойленко Олександр Степанович

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри права

Дніпровського гуманітарного університету

Негодченко Вадим Олександрович

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри права

Дніпровського гуманітарного університету

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД РЕАЛІЗАЦІЇ ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В СИСТЕМУ ДЖЕРЕЛ СЛУЖБОВОГО ПРАВА

На сьогодні загальноприйнятою є думка про те, що етика має бути інтегрована у повсякденне управління державною установою та її керівники повинні бути зобов'язані просувати її під час діяльності установ. Особливо важливо керівникам забезпечити практичне регулювання поведінки службовців у ситуаціях, коли офіційні правила суперечать поширеним у суспільстві традиціям, що особливо важливо в країнах з високим рівнем корупції.

Аналіз наукових досліджень дає підстави стверджувати, що на сучасному етапі розвитку публічної служби існує ціла низка перешкод як організаційного, так й нормативного характеру, які не дають можливості запровадити до системи службового права на належному рівні етичні стандарти публічної служби. Однією з таких перешкод є саме кадровий потенціал.

Відкриття центрів надання адміністративних послуг, створення Єдиного вікна подання електронної звітності до податкових органів, реформи в рамках децентралізації, розвиток електронного урядування на регіональному та місцевому рівнях в Україні свідчать про необхідність підготовки до нової моделі та якості надання послуг для громадян. Така модель взаємодії буде основою діяльності публічного управління в Україні в найближчі роки. Крім того, слід відмітити недостатній рівень орієнтації діяльності службовців публічних органів управління на клієнта-споживача послуг, що вказує на необхідність зміни свідомості публічних службовців та переорієнтацію їх до

ідеї надання послуг, орієнтації на потреби громадян як головного споживача і замовника публічних послуг органу влади.

Отже, ціннісні орієнтації публічного службовця повинні не протирічити цій моделі, а бути спрямованими на розвиток у посадових осіб публічного управління розуміння ідеології органу влади, системи корпоративних цінностей, єдиних стандартів поведінки, культури спілкування та управлінської культури.

Здоровий моральний фактор сприяє успішному вирішенню службових завдань, укріпленню усієї системи державних органів., слугує підвищенню їх морального авторитету у суспільстві, і навпаки, незрілий моральний фактор істотно перешкоджає вирішенню цих завдань, ускладнює моральне і професійне становлення службовців, сприяє моральній деформації. Станом на сьогодні проблематика етичності та моральності державних службовців набуває все більшого значення у зв'язку із стрімким розвитком корупції. В контексті діяльності державних службовців етика носить юридично значущий характер, тому створення чіткої системи правил етики державних службовців має принципове значення.

В умовах сьогодення, переосмислення сутності управління є ключовим аспектом в процесі демократизації суспільства. У першу чергу дані зміни повинні стосуватися державної служби та характеру здійснення державними службовцями своїх обов'язків. Першочерговим завданням є досконале законодавче закріплення та чітке дотримання правил етики, налагодження тісних взаємозв'язків між державними службовцями та громадянами, відкритість діяльності державних службовців, інформаційне забезпечення громадян.

М.І. Рудакевич визначає, що фактором (і показником) успішної етичної соціалізації в трудовому колективі є моральні службові відносини. В управлінській практиці вироблені спеціальні засоби, нормативні документи, організаційні методи і форми роботи щодо їх формування, зокрема: етичні кодекси; "картки етики"; комітети (або окремі спеціалісти) з етики, які розробляють етичну політику організації, розв'язують поточні етичні проблеми; навчання (тренінги) співробітників етичній поведінці шляхом проведення семінарів і короткотермінових курсів; етична експертиза конкретних аспектів діяльності організації, окремих програм, спрямована на покращання морального клімату в організації, підвищення її іміджу, внесення коректив у діяльність організації; хартії (декларації) громадянина; окрема служба, яка розглядає претензії громадян з етичних питань та ін. [1].

Ці положення є досить актуальними для України. Однак слід зауважити, що їх реалізація відбувається на неналежному рівні. Зокрема, в Україні до сих пір не має спеціалістів з етики, які б мали належний рівень кваліфікації у цій сфері. Тим більше, такі посади в органах державної влади та місцевого самоврядування просто відсутні.

Проблема етичної соціалізації залежить також від рівня морального розвитку кандидатів на державну службу, від якості добору кадрів за

морально-професійними характеристиками. Психологічною наукою доведено, що спроби етичного коригування поведінки службовця, який має достатній життєвий досвід і досвід державної служби, далеко не завжди успішний. Сформований стиль керівництва і стереотипи поведінки, які суперечать сучасним етичним нормам, важко піддаються перебудові. Службовця із солідним стажем роботи та сформованою системою цінностей і поглядів важко переучувати. Це слід враховувати у кадровій політиці державної служби. Більш продуктивним вважається прийняття на роботу випускників тих навчальних закладів, у яких діяла широка система етичної освіти, що включала вивчення етики менеджменту, бізнесу, політичної етики, етики ділових відносин, мовленнєвого впливу тощо

Таким чином, підкреслюючи важливість запровадження єдиної, нормативно закріпленої деонтологічної моделі адміністративної етики публічної служби вважаємо, що її впровадженню в Україні заважає: 1) недостатність регламентації основних етичних норм-категорій та норм-принципів у системі службового права; 2) повна або часткова невідповідність окремих джерел службового права етичній компоненті права Європейського Союзу; 3) відсутність єдиної моделі етичного кодексу публічних службовців; 4) декларативність законодавчо закріплених етичних норм-категорій; 5) відсутність належної регламентації порядку притягнення до відповідальності за порушення професійних етичних норм; 6) нестійка, законодавчо не визначена система органів, які здійснюють професійне навчання з питань етико-правового регулювання службової діяльності; 7) відсутність законодавчо визначених органів, які мають право вирішення етичних конфліктів у системі публічної служби; 8) відсутність належного механізму громадського контролю за етичними аспектами діяльності публічних службовців.

Визначені підстави виступають певними перепонами щодо запровадження етичних стандартів публічної служби до сучасної моделі реалізації публічної служби. Формування належної державної політики щодо удосконалення публічної служби та протидії розповсюдженню проявів корупції вимагає від органів державної влади активних дій, спрямованих на запровадження у діюче законодавство деонтологічної моделі адміністративної етики публічної служби.

Список використаних джерел та літератури:

1. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління : моногр. Тернопіль : Вид-во АСТОН, 2007. 400 с.