

*Банах В.,
аспірант Західноукраїнського
національного університету*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Формування ефективної системи примусового виконання судових рішень є необхідною передумовою зміцнення правової держави. У цьому контексті важливе значення має якість кадрового забезпечення органів державної виконавчої служби, яка безпосередньо впливає на реалізацію судових рішень, рівень правової культури, довіру громадян до державних інституцій. Функціонування системи примусового виконання рішень безпосередньо залежить від професійності, доброчесності та стабільності кадрового складу органів державної виконавчої служби. Законодавче врегулювання питань добору, підготовки та служби державних виконавців має ключове значення для забезпечення ефективності виконавчого провадження та довіри громадян до інститутів публічної влади.

Фундаментальні аспекти кадрового забезпечення органів державної виконавчої служби закріплені на законодавчому рівні низкою нормативно-правових актів. Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» визначає, що державні виконавці є державними службовцями (ст. 8), а їх добір, призначення, проходження служби, оцінювання і дисциплінарна відповідальність регулюються Законом України «Про державну службу». Стаття 9 встановлює гарантії незалежності виконавця, що є кадровим запобіжником від зовнішнього втручання. Крім того, передбачено вимоги до державних виконавців, зокрема, «державним виконавцем може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту (для керівників

органів державної виконавчої служби та їх заступників - не нижче другого рівня), володіє державною мовою і здатний за своїми особистими і діловими якостями здійснювати повноваження державного виконавця» [1].

Закон України «Про державну службу» регламентує умови вступу на службу, конкурсну процедуру, кваліфікаційні вимоги, професійне навчання, оцінювання результатів службової діяльності, просування по службі, підвищення рівня професійної компетентності (ст. 19-49). Відтак, на державних виконавців поширюються положення щодо:

- умов вступу на державну службу (ст. 19-21): вимоги до громадянства, освіти, володіння державною мовою;
- конкурсу на зайняття посади (ст. 22-30): принципи конкурсного добору, етапи оцінювання кандидатів на зайняття посад державної служби та порядок їх проведення, функції конкурсної комісії;
- призначення, випробування (ст. 31-35): призначення переможця конкурсу, можливе встановлення випробувального строку з метою встановлення відповідності державного службовця займаній посаді;
- просування по службі (ст. 40): передбачено підвищення в межах однієї посади або переведення на вищу, за умови позитивної оцінки результатів та наявності вакантних місць;
- оцінювання результатів службової діяльності (ст. 44): визначено механізм оцінювання діяльності, критерії, процедуру і наслідки (преміювання, звільнення, дисциплінарні заходи);
- професійного навчання та розвитку (ст. 48-49): закріплено необхідність забезпечувати умови для підвищення рівня професійної компетентності [2].

Крім того, Закон України «Про державну службу» містить гарантії захисту прав державного виконавця, його соціального та матеріального забезпечення.

На підзаконному рівні вагому роль у формуванні кадрового забезпечення органів державної виконавчої служби відіграє Наказ Міністерства юстиції України № 3005/5 від 21.10.2016 «Про затвердження спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державних виконавців та керівників органів державної виконавчої служби». Наказ скасував Типові кваліфікаційні характеристики посад державних виконавців 2009 року (Наказ № 484/7), що свідчить про прагнення до актуалізації вимог з урахуванням сучасних викликів виконавчого провадження.

Наказ № 3005/5 прийнято на підставі статті 10 Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», яка встановлює вимогу до професійної компетентності виконавців. Документ визначає чіткі спеціальні вимоги для претендентів на посади державних виконавців та керівників ДВС, зокрема:

- умови за освітою, стажем роботи;
- професійні знання з права, управління та ІТ;
- особистісні та управлінські якості.

Варто зауважити, що Наказ № 3005/5 містить різні блоки спеціальних вимог:

- для директора Департаменту ДВС Міністерства юстиції України;
- для заступника директора Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України;
- для заступника директора департаменту – начальника відділу примусового виконання рішень Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України;
- для заступника начальника відділу примусового виконання рішень Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України [3]. Тобто Наказ № 3005/5 відіграє важливу роль у зміцненні кадрового

потенціалу органів державної виконавчої служби, закріплюючи сучасні, зрозумілі та прозорі критерії для набору і оцінювання державних виконавців.

Типове положення про відділ державної виконавчої служби міжрегіональних управлінь Міністерства юстиції України, затверджене Наказом Міністерства юстиції України від 20.04.2016 № 1183/5 також врегульовує окремі процедурні аспекти кадрової політики. Відповідно до пункту 8 Типового положення, «начальник Відділу, заступник начальника Відділу, державні службовці, інші працівники Відділу призначаються на посади та звільняються з посад начальником міжрегіонального управління юстиції у встановленому законодавством порядку. Призначення на посаду начальника Відділу (крім призначення осіб, які пройшли конкурсний відбір) здійснюється начальником міжрегіонального управління юстиції за погодженням з Міністерством юстиції України. Дисциплінарні провадження щодо заступника начальника Відділу, державних виконавців та інших працівників Відділу порушуються, у тому числі на підставі відповідного подання директора Департаменту державної виконавчої служби або начальника Управління, шляхом видання суб'єктом призначення відповідного наказу (розпорядження)» [4].

Таким чином, кадрове забезпечення органів державної виконавчої служби в Україні є нормативно врегульованим та інтегрованим у загальну систему державної служби. Законодавство створює формальні умови для прозорого добору, професійного зростання та правового захисту державних виконавців. Разом із тим, ефективність реалізації цих норм залежить від якісного адміністрування кадрових процедур, матеріально-технічного забезпечення та наявності системи постійного контролю якості роботи персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 р. № **1403-VIII**. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19/conv#n53>

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № **889-VIII**. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

3. Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження спеціальних вимог до рівня професійної компетентності державних виконавців та керівників органів державної виконавчої служби» від 21.10.2016 № 3005/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1441-16#Text>

4. Типове положення про відділ державної виконавчої служби міжрегіональних управлінь Міністерства юстиції України, затверджене Наказом Міністерства юстиції України від 20.04.2016 № 1183/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0618-16#Text>