

ін. ; Національна академія правових наук України ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України ; Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. С. 736–740.

7. Адміністративне право : підручник / Ю.П. Битяк (кер. авт. кол.), І.М. Балакарева, І.В. Бойко та ін. ; за заг. ред. Ю.П. Битяка. Харків : Право, 2020. 392 с.

8. Адміністративне право України. Академічний курс : Підручник : У двох томах. Том 1. Загальна частина / ред. колегія : В.Б. Авер'янов (голова) та ін. Київ : Юридична думка, 2007. 592 с.

9. Курс адміністративного права України : підручник / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, І.Д. Пастух, В.Д. Сущенко та ін. ; за ред. В.В. Коваленка. Київ : Юрінком Інтер, 2012. 808 с.

10. Бондаренко Б.Д. Закономірності як предмет загальної теорії права : монографія. Київ : ВД Дакор, 2020. 266 с.

11. Мишак І.М. Діяльність Вищої ради правосуддя як основа оновлення системи судочинства в Україні. *Конституційний процес в Україні: політико-правові аспекти*. 25 лютого – 25 березня 2021. № 3 (83). С. 3–8.

12. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.15>

КАЙЛО І.Ю.

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ  
ЯК ЦЕНТРАЛЬНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ  
ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ  
ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**LEGAL STATUS OF STATE FOR UKRAINE WORK AS CENTRAL EXECUTIVE BODY  
THAT IMPLEMENTS THE STATE POLICY ON THE SUPERVISION AND CONTROL  
OVER COMPLIANCE WITH LABOR LAWS**

Актуальність статті полягає в тому, що з'ясування правового статусу Державної служби з питань праці надасть можливість зрозуміти мету створення такого органу, його місце й роль серед інших центральних органів виконавчої влади. Зі свого боку аналіз повноважень Державної служби України з питань праці викладатиме їх зв'язок і значення для контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Тобто вказуватиме на етапи й процедури, які проводить Державна служба України з питань праці задля гарантування правопорядку в трудовій сфері. Наукове опрацювання елементів правового статусу Державної служби України з питань праці має загальнонаукове значення, оскільки структуруватиме роботу такого органу, пояснюватиме сутність його дій, принципи й вектори розвитку. Водночас практичне значення більш багатогранне. Насамперед дослідження елементів правового статусу Державної служби України з питань праці надасть можливість віднайти помилки в правовому регулюванні, встановити аспекти, які потребують удосконалення, виявити невідповідності між повноваженнями Державної служби України з питань праці та його завданнями, прийнятими на державному рівні концепціями розвитку державного управління. Крім того, розкриття елементів правового статусу Державної служби України з питань праці впливатиме на розуміння важливості його належного, постійного й результативного функціонування посадовими особа-

ми, а отже, підвищуватиме рівень їх правосвідомості, відповідального ставлення до реалізації посадових обов'язків. Стаття присвячена аналізу питань удосконалення організаційно-правової структури суб'єктів управління охороною праці в Україні. У ході дослідження таких питань обґрунтовано дедалі більшу роль Колегії Держпраці й Громадської ради при Держпраці: саме ці органи часто й висувають на порядок денний найпроблемніші питання сьогодення у сфері охорони праці. Запропоновано внесення змін до законодавства з метою вдосконалення управління охороною праці. Зроблено висновок, що Державна служба України з питань праці як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, діє завдяки суворому дотриманню норм адміністративного законодавства й розмежувань повноважень.

**Ключові слова:** охорона праці, управління охороною праці, адміністративне право.

The relevance of the article is that clarifying the legal status of the State Labor Service will provide an opportunity to understand the purpose of this body, its place and role among other central executive bodies. For its part, the analysis of the powers of the State Labor Service of Ukraine will highlight their relationship and importance for monitoring and supervising compliance with labor legislation. That is, it will indicate the stages and procedures conducted by the State Labor Service of Ukraine to guarantee law and order in the labor sphere. Scientific elaboration of the elements of the legal status of the State Labor Service of Ukraine has a general theoretical significance, as it will structure the work of this body, explain the essence of its actions, principles and vectors of development. At the same time, the practical significance is more multifaceted. First, the study of elements of the legal status of the State Labor Service of Ukraine will provide an opportunity to find errors in legal regulation, identify aspects that need improvement, identify inconsistencies between the powers of the State Labor Service of Ukraine and its tasks adopted at the state level. In addition, the disclosure of elements of the legal status of the State Labor Service of Ukraine will affect the understanding of the importance of its proper, permanent and effective functioning of officials, and thus increase their legal awareness, responsible attitude to the performance of official duties. The article is devoted to the analysis of the issues of improving the organizational and legal structure of the subjects of labor protection management in Ukraine. In the course of research on these issues, the growing role of the Board of the State Labor Service and the Public Council under the State Labor Service is substantiated: these bodies often put the most problematic issues of the day in the field of labor protection on the agenda. It is proposed to amend the legislation in order to improve the management of labor protection. It is concluded that the State Labor Service of Ukraine, as the central executive body implementing the state policy in the field of supervision and control over compliance with labor legislation, operates due to strict compliance with administrative legislation and separation of powers.

**Key words:** labor protection, labor protection management, administrative law.

**Актуальність теми.** Для вірного проведення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства обов'язково має бути створений спеціально вповноважений орган, оскільки це гарантує професійність посадових осіб, глибоке знайомство зі специфікою трудової сфери, колізіями трудового законодавства й проблемами, що можуть виникнути у сфері. Таким органом і є Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці). Водночас регулювання її діяльності здійснюється не лише профільним підзаконним нормативно-правовим актом, але й частково охоплюється трудовим законодавством і законодавством про охорону праці. Така ситуація ускладнює розуміння його повноважень, завдань і призначення, тому потребує глибшого дослідження.

З'ясування правового статусу Державної служби з питань праці надасть можливість зрозуміти мету створення такого органу, його місце і роль серед інших центральних органів виконавчої влади. Зі свого боку аналіз повноважень Держпраці викладатиме їх зв'язок і значення для контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Тобто вказуватиме на етапи й процедури, які проводить Держпраці задля гарантування правопорядку в трудовій сфері.

Наукове опрацювання елементів правового статусу Держпраці має загальнотеоретичне значення, оскільки структуруватиме роботу органу, пояснюватиме сутність його дій, принципи й вектори розвитку. Водночас практичне значення більш багатогранне. Насамперед дослідження елементів правового статусу Держпраці надасть можливість віднайти помилки в правовому регулюванні, встановити аспекти, які потребують вдосконалення, виявити невідповідності між повноваженнями Держпраці та її завданнями, прийнятими на державному рівні концепціями розвитку державного управління. Крім того, розкриття елементів правового статусу Держпраці впливатиме на розуміння важливості його належного, постійного й результативного функціонування посадовими особами, а отже підвищуватиме рівень їх правосвідомості, відповідального ставлення до реалізації посадових обов'язків.

**Стан дослідження.** Слід зазначити, що тема правового статусу Державної служби України з питань праці як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, малодосліджена. Однак питання правового статусу та його елементів були викладені в наукових роботах таких учених, як: Д.Н. Бахрах, Є.І. Білокур, Р.В. Бойко, А.П. Даниленко, Н.В. Дараганова, Є.В. Драчов, І.С. Каменська, Є.П. Качан, М.В. Ковалів, Н.М. Коломийчук, О.О. Кравчук, І.В. Лагутіна, І.Б. Мачуська, Л.В. Романів, С.М. Серьогін, С.О. Сільченко, І.О. Сквірський, І.Б. Стахура, К.Н. Ткачук, І.Ю. Хомишин, Р.Г. Щокін.

**Виклад основного матеріалу.** Розуміння значення та ролі й, урешті, ефективності контролю та нагляду, що проводиться Державною службою України з питань праці, залежить від її правового статусу, адже він визначає її місце, компетенцію, встановлює дозволені межі застосування повноважень. Водночас науково-теоретичне розуміння складових частин правового статусу органів публічної влади, й у тому числі органів виконавчої влади, значно різниться. До прикладу, І.Б. Мачусько застосовується поняття «адміністративно-правовий статус суб'єкта», що містить у собі права, обов'язки, гарантії їх реалізації та закріплення в нормах права [1, с. 270]. Особливістю правового регулювання органів публічної влади є визначення в них владних повноважень, що об'єднують як права, так і обов'язки, які доцільно застосувати й до Держпраці. Проте, розглядаючи конкретну посадову особу, і зокрема інспектора праці, доцільніше виділяти саме його права й обов'язки. Також наявність спеціального правового регулювання є невід'ємною частиною будь-якого правового статусу, оскільки саме норми права закріплюють процедури, повноваження, визначають цілі діяльності Держпраці, надають їм законного характеру й гарантують можливість захисту.

Дещо інший підхід використовує М.В. Ковалів, адже окрім уже викладених елементів правового статусу органу виконавчої влади зараховує до них предмет відання та територіальні межі дії [2, с. 23]. Варто наголосити, що влада Держпраці поширюється на всю територію України, оскільки вона є центральним органом виконавчої влади. Водночас розподіл територіальних органів Держпраці й територіальна компетенція збігаються із чинним адміністративним поділом, що пояснюється зручністю та доступністю проведення контролю та нагляду інспекторами праці, залежності дотримання трудового законодавства від умов конкретного регіону й території. Відповідно, в контексті територіальних меж дії Держпраці не мають жодних значних відмінностей від інших органів публічної влади.

Одним із найпоширеніших підходів, який використовує й А.П. Даниленко, є розподіл елементів правового статусу органу публічної адміністрації на: «цільовий блок (мета, функції, принципи й завдання); структурно-організаційний блок (порядок створення та реорганізації, способи діяльності й підпорядкування); компетенційний блок (права й обов'язки, відповідальність)» [3, с. 190]. Найбільш спірним вважаємо структурно-організаційний блок, адже, як свідчить практика, порядок створення органу державної влади, його підпорядкування не впливає на звичайне функціонування, порядок втілення повноважень і досягнення завдань. Тобто такі елементи не постійні й стосуються якіснішого вседержавного управління, однак не визначають сутнісних змін у діяльності. В умовах реформування органів державної влади структурно-організаційний блок може постійно змінюватися, як у випадку з Державною податковою та митною службами. Проте це жодним чином не вплинуло на їх завдання та мету діяльності.

Досліджуючи правовий статус центральних органів виконавчої влади, Р.Г. Щокін пропонує виділяти їх завдання, функції, компетенцію, гарантії та відповідальність [4, с. 171]. Завдання та функції мають загальнотеоретичне значення, однак дозволяють структурувати діяльність Держпраці, визначити пріоритетні напрями роботи, встановити відповідність між діями Держпраці й загальнонаціональними програмами в трудовій і соціальних сферах. Не менш важливе залучення

відповідальності до складових частин правового статусу Держпраці, оскільки вона впливає на спосіб поведінки вповноважених осіб, запобігає випадкам зловживання владою або ж очищує кадровий склад Держпраці від правопорушників.

Тож на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що правовий статус Державної служби України з питань праці як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, має такі складові елементи:

1. Мета, завдання та функції як складовий елемент правового статусу Державної служби України з питань праці.
2. Норми права як складовий елемент правового статусу Державної служби України з питань праці.
3. Повноваження як складовий елемент правового статусу Державної служби України з питань праці.
4. Правові гарантії та обмеження як складовий елемент правового статусу Державної служби України з питань праці.
5. Юридична відповідальність як складовий елемент правового статусу Державної служби України з питань праці.

Одним з елементів правового статусу Держпраці вважаємо мету, завдання та функції її діяльності як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Слід зауважити, що на відміну від завдань мета діяльності Держпраці не встановлена на законодавчому рівні, а тому варто звернутися до загальнотеоретичних підходів. Так, С.М. Серьогін зауважує, що метою будь-якої державної служби є впорядкування та підвищення рівня ефективності формування та втілення державної влади й управління в умовах залучення юридичної відповідальності й гарантій соціально-економічного характеру [5, с. 61]. У контексті досліджуваної теми управління та влада проводяться в трудовій сфері. Проте суттєвою відмінністю є те, що трудові відносини й дотримання трудового законодавства може відбуватися без участі Держпраці чи будь-якого іншого органу державної влади, а, відповідно, управління та втручання має бути обмеженим. Також наявність гарантій проходження державної служби й матеріальної забезпеченості, як і юридична відповідальність, не повинна впливати на мету дії, що обумовлюється соціальними цінностями, економічними умовами, європейськими й міжнародними тенденціями.

Доцільно врахувати й думку І.О. Сквірської, яка вважає метою контролю виявлення результату впливу суб'єкта на об'єкт, встановлення відхилень і наявних принципів організації та регулювання [6, с. 134]. Тобто для Держпраці як органу контролю та нагляду обов'язкове проведення аналізу поведінки суб'єктів трудових відносин і виявлення негативних тенденцій чи прямих порушень трудового законодавства. Однак установлювати таку діяльність як мету не можна, оскільки це призведе до протиправної діяльності з боку Держпраці, спотворення результатів перевірки для знаходження хоча б одного порушення. Варто уточнити, що незаконна діяльність виявляється та припиняється задля підтримання режиму законності, соціальної справедливості, безперешкодної реалізації права на працю та інших пов'язаних конституційних прав. Тому незалежно від наявності права на застосування примусу та юридичної відповідальності Держпраці є органом допомоги й сприяння правомірності функціонування трудової сфери загалом.

Зі свого боку І.В. Лагутіна розглядає мету контролю за втіленням трудових прав у захисті такого процесу, а також прагненні мінімізувати витрати на заходи з охорони праці й компенсації. Водночас завданнями органів контролю та нагляду виступають: забезпечення неухильності в дотриманні законодавчих актів; підтримання якості виконання рішень органів державної влади; своєчасність усунення порушень; встановлення позитивних тенденцій і впровадження їх у загальну практику [7, с. 98]. Відповідно, контроль-наглядова діяльність Держпраці в ході аналізу дозволяє віднайти оптимальні варіанти поведінки й виробництва, що зменшує витрати самого роботодавця, а отже, сприяє налагодженню довіри між ним і владними суб'єктами. Водночас важливо дотримуватися балансу у свободі вибору способу господарської діяльності роботодавцем і рекомендаціями, які він отримує, що не завжди будуть відтворювати ідеологію бізнесу чи особливості конкретного підприємства.

Таким чином, метою діяльності Державної служби України з питань праці є сприяння розвитку надійних і стабільних трудових відносин шляхом проведення контролю та нагляду, аналізу отриманих даних і напрацювання пропозицій із вдосконалення правового регулювання, що гарантуватимуть і втілення трудових прав та інтересів працівників, і розвиток підприємства й

збільшення прибутку для роботодавця. Така мета вказує на різноманітність, але водночас взаємну користь від методів і засобів роботи Держпраці, які можуть бути застосовані лише на благо трудової сфери. Водночас під благом варто розуміти цінність для всіх суб'єктів трудових відносин, а не лише для працівника чи роботодавця, як це часто трапляється в законодавчих актах. Порушення балансу може спричиняти зменшення кількості роботодавців, які зацікавлені в офіційних трудових відносинах, що неодмінно вплине на стан захищеності працівників.

Завдання Держпраці уже чіткіше сформовані в законодавстві, однак потребують деталізації щодо їхнього значення та способів втілення. Так, у ч. 1 ст. 3 Положення «Про Державну службу України з питань праці» визначено, що Держпраці проводить «реалізацію державної політики» в таких сферах: промислова безпека, охорона праці, гігієна праці, користування вибуховими матеріалами, що мають промислове значення, гірничий нагляд, контроль і нагляд за трудовим законодавством, законодавством про загальнообов'язкове соціальне (пенсійне) страхування, зайнятість населення, виплати соціальних допомог, іншого матеріального забезпечення». Таке завдання є одним із найбільш масштабних і загальних і вказує на необхідність здійснення максимального кола обов'язків і задач для забезпечення між загальнодержавними стратегіями, програми й фактичною ситуацією в трудовій і соціальній сфері, наявність суттєвого прогресу кожного року. Завдання з реалізації державної політики можливо розглядати як загальне повноваження щодо управління та аналізу, яке вже надалі конкретизується у функціях. Саме в межах такого завдання здійснюється напрацювання нормативно-правових актів, створюються рекомендації та опрацьовується зарубіжна практика в трудовій і соціальній сфері. Що ж до сфер реалізації державної політики, то цілком очевидна їх надмірність і спірність включення гірничого нагляду або ж нагляду за вибуховими речовинами, адже такі потребують спеціальних знань і навичок та об'єднані підвищеною небезпекою для населення та довкілля. Водночас контроль як за сферою зайнятості населення, так і за трудовою та соціальною сферами дозволяє краще розуміти загальну ситуацію в державі, прослідковувати весь процес і виявляти проблеми в дотриманні трудового законодавства як правового, так й економічного, культурного чи політичного характеру.

Надалі згідно із ч. ч. 2 і 3 ст. 3 Положення «Про Державну службу України з питань праці» завданнями Держпраці є «проведення управління охороною праці, промисловою безпекою на державному рівні» й «регулювання та контроль діяльності об'єктів підвищеної небезпеки й пов'язаної із нею». Таким чином, Держпраці встановлює стандарти й нормативи у сфері охорони праці для забезпечення права на безпечні умови праці. Крім того, така діяльність впливає на стан безпечності виробництва й зменшення шкідливого впливу на навколишнє середовище. Указівка про державний рівень зроблена задля розмежування компетенції роботодавця, який забезпечує охорону праці на локальному рівні.

Також у ч. 4 ст. 3 Положення визначено завданням «проведення нагляду й контролю за функціонуванням ринку природного газу щодо належного технічного стану систем і вузлів, приладів обліку й об'єктів видобутку й безпечної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи». Аналізуючи таке завдання, можна дійти висновку, що воно уточнює загальне завдання з управління охороною праці задля підкреслення важливості безпеки на підприємствах, що добувають і транспортують газ. Проте правове закріплення такого завдання досить спірне. Насамперед виникає питання щодо необхідності вказівки саме на контроль і нагляд, коли для інших сфер вживаються загальніші терміни. Також, уточнюючи питання нагляду й контролю у сфері газу, виникає потреба наголошення на не меншій важливості охорони праці й на інших підприємствах у сфері енергетики, в тому числі електроенергетики, особливо в умовах поширення вільного ринку.

Тож сутність групи повноважень Державної служби України з питань праці щодо реагування на результати інспекційного відвідування є справедливе оцінювання діяльності підприємства щодо дотримання правил охорони праці й забезпечення належних умов праці, дотримання трудового законодавства й у разі потреби використання примусових заходів і засобів захисту прав працівників.

Останньою групою повноважень Державної служби України з питань праці є повноваження з внутрішнього забезпечення діяльності органу. У межах повноважень проводиться організаційне, технічне, кадрове й фінансове забезпечення, тобто підтримання нормального функціонування органу державної влади для виконання ним функцій із контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Згідно з п. п. 39–41 ст. 4 Положення «Про Державну службу України з питань праці» Держпраці проводить «формування державного замовлення на наукові й дослідні роботи з охорони й гігієни праці й контролює та фінансує його виконання; скасовує або ж видає посвідчення інспектора праці; управляє об'єктами державної власності, що входять до сфери її

управління» [8]. Проте більшістю прав та обов'язків із внутрішнього забезпечення діяльності Держпраці наділений керівник територіального відділення та служби загалом. Зі свого боку фінансове забезпечення діяльності Держпраці здійснюється кожний рік на державному рівні в межах коштів, які були виділені в державному бюджеті. Втілення такої групи повноважень є вкрай важливим для забезпечення можливості виконувати свої обов'язки всіма посадовими особами, зокрема швидко комунікувати з іншими органами публічної влади чи суб'єктами трудових відносин, громадськими організаціями, а також для оперативного аналізу й обміну даними.

Є.І. Білокур наголошує, що ключовими в діяльності будь-якого органу контролю та нагляду є результати їхньої діяльності, тобто не просто виконання посадових обов'язків, але досягнення ідей і цілей, які за ними стоять, для чого необхідно стимулювати професійний розвиток і забезпечити кар'єрні можливості для посадових осіб [9, с. 136]. Тобто весь процес внутрішнього забезпечення повинен бути спрямований на заохочення кваліфікованих працівників працювати в Держпраці, що містить як заробітну плату, так і технічне й соціальне забезпечення їхньої діяльності. Завдяки чому посадові особи зможуть сконцентруватися на виконанні стратегічних планів, а не лише на формальному дотриманні адміністративного законодавства.

Тому сутність групи повноважень щодо внутрішнього забезпечення діяльності Державної служби України з питань праці полягає у створенні комфортних і достатніх умов праці інспекторів праці й інших посадових осіб для гарантування успішної реалізації поставлених завдань і цілей перед Держпраці, якісного проведення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, підвищення рівня правосвідомості серед працівників Держпраці й зменшення ймовірності корупційних відносин із ними.

Наступним елементом правового статусу Державної служби України з питань праці як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, вважаємо гарантії та обмеження його діяльності. Функцією гарантії є забезпечення можливості для посадових осіб Держпраці виконувати свої посадові обов'язки незалежно від впливу негативних суб'єктивних та об'єктивних чинників. Також такі гарантії повинні охоплювати можливість проведення саме контролю та нагляду, а отже, вказувати на обов'язки й заходи примусу інших залучених суб'єктів. Відповідно, під гарантіями діяльності Держпраці розуміємо норми права й інші організаційно-правові засоби, що впливають на поведінку суб'єктів відносин із контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства задля забезпечення проведення такого контролю та усунення будь-яких перешкод у його проведенні. До гарантії діяльності Держпраці можливо зарахувати належне фінансове забезпечення його діяльності, професійність кадрового забезпечення, закріплення механізмів незалежності й неупередженості в роботі Держпраці, наявність інструментів захисту для посадових осіб, як і інструментів впливу на їх протиправну поведінку.

Досліджуючи обмеження в діяльності Держпраці, слід зауважити, що вони визначені задля встановлення чіткої компетенції посадових осіб і розмежування її з іншими органами державної влади, що проводять контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства, а також запобігання свавілля посадових осіб, зловживання наданою владою. Насамперед обмеження стосується ведення будь-якої діяльності окрім викладацької та творчої під час проходження державної служби, що заборонено. Також обмеження встановлені в Законі України «Про запобігання корупції» [10]. Вони визначають обов'язок декларування майна, заборону на перебування в прямому підпорядкуванні близьких осіб. Додатковими обмеженнями вважаємо обов'язок проходити щорічне оцінювання діяльності державного службовця, координувати свою діяльність з іншими органами державної влади, проводити її публічно й фіксувати спеціальними приладами. Така діяльність спрямована на гарантування прозорості й справедливості роботи в Держпраці.

Своєю чергою адміністративна й кримінальна відповідальність для посадових осіб Держпраці стосується зловживання владою та/чи наявності корупційних відносин. Так, глава 13-а Кодексу України про адміністративні правопорушення визначає такі підстави застосування адміністративної відповідальності: порушення «обмежень із сумісництва й суміщення з іншими видами діяльності; правил щодо розміру подарунків; вимог фінансового контролю; порядку врегулювання конфлікту інтересів; заборони на ставки на спорт; законодавства щодо оцінювання впливу на навколишнє середовище», а також незаконне використання інформації, бездіяльність у випадку виявлення корупції [11]. Адміністративна відповідальність теж має матеріальний характер, однак штрафи сплачуються на користь державі. Крім того, можливе й застосування арешту й позбавлення права на перебування на державній службі. Розділ 17 Кримінального кодексу України визначає серед кримінальних правопорушень такі: «зловживання владою; перевищення

влади; службове підроблення; службова недбалість; прийняття пропозиції, обіцянки чи одержання неправомірної вигоди; незаконне збагачення; підкуп; зловживання впливом; провокація підкупу» [12]. У контексті Держпраці такі злочини можуть стосуватися спотворення результатів перевірки щодо відсутності порушень, що здійснюється після вступу в корупційні правопорушення, або ж, навпаки, визначення правопорушень в ході перевірки за фактичної їх відсутності. Ще одна причина отримання неправомірної вигоди чи пропозиції її надати може бути пов'язана з проведенням експертної, ліцензійної та реєстраційної діяльності задля пришвидшення її проведення.

Можливо резюмувати, що юридична відповідальність як елемент правового статусу Державної служби України з питань праці спрямована на гарантування законності реалізації контролю та нагляду посадовими особами, захист суб'єктів трудових відносин від їхньої неправомірної діяльності, а отже, підтримання правопорядку в трудовій сфері.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що Державна служба України з питань праці як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, діє завдяки суворому дотриманню норм адміністративного законодавства й розмежувань повноважень. Аналіз складових елементів правового статусу Держпраці свідчить про те, що такий орган є ключовим у процесі координації заходів із контролю та нагляду, забезпечення їх ефективності. Проте покращення потребує регулювання комунікації між органами публічної влади щодо відомостей зі стану дотримання трудового законодавства, а також запобігання випадків спотворення результатів перевірки. Проблемним аспектом вважаємо й відсутність спеціалізованої юридичної відповідальності для посадових осіб Держпраці, особливо щодо підстав дисциплінарної відповідальності й видів дисциплінарних стягнень. Водночас позитивно можливо оцінювати зв'язок між кожним елементом, їх взаємозалежність і спільну дію, що разом формує структурований і прозорий процес реалізації державної політики у сфері контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

#### Список використаних джерел:

1. Мачуська І.Б. Адміністративно-правовий статус державної служби України з питань праці як органу контролю-наглядової діяльності у сфері надкористування. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 269–271.
2. Ковалів М.В., Стахура І.Б. Особливості адміністративно-правового статусу органів виконавчої влади. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2014. № 1. С. 22–26.
3. Даниленко А.П. Поняття та структура адміністративно-правового статусу органів місцевого самоврядування : теоретико-правовий аспект. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 187–190.
4. Щокін Р.Г. Поняття та особливості адміністративно-правового статусу Міністерства освіти та науки України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 3. С. 170–172.
5. Сєрбогін С.М. Мета, завдання та функції державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2013. № 1. С. 58–65.
6. Сквірський І.О. Окремі складові механізму громадського контролю у сфері публічного управління (принципи, мета, завдання та функції) та їх теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2015. Т. 2. Вип. 34. С. 132–135.
7. Лагутіна І.В. Роль нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю в зміцненні законності у сфері трудових відносин. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Вип. 1 (2). С. 95–98.
8. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. С. 201.
9. Білокур Є.І. Функції державного управління: поняття, особливості, правове регулювання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2015. 194 с.
10. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 3186.
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07 грудня 1984 р. № 8073-X / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
12. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2341-III / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.