

подається до висновку з розслідування; працівник, щодо якого проведено службове розслідування, ознайомлюється з висновком; у разі його відмови ознайомлюватися з цим актом про це в останньому робиться відповідна відмітка;

– висновок передається керівнику, на підставі якого він приймає рішення про притягнення найманого працівника до дисциплінарної та (або) матеріальної відповідальності.

Підсумовуючи наведене, можемо констатувати, що сьогодні трудове законодавство має низку прогалин щодо регулювання проведення службових розслідувань. Зрозуміло, що це негативним чином позначається на практиці застосування цієї процедури. Запропоновані нами у дослідженні кроки щодо удосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань, покликані усунути ці прогалини та зміцнити гарантії прав і законних інтересів найманих працівників.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 року № 2410. *Офіційний веб-портал ВРУ*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

2. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади : Закон України від 19 вересня 2019 року № 117-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

3. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження : Постанова КМУ від 4 грудня 2019 року № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-p#Text>.

4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *ВВР*. 2016. № 4. Ст. 43.

5. Решение от 28 февраля 2018 года № 72621937 / Славянский горрайонный суд Донецкой области. *YouControl – Каталог судебных решений Украины*. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/72621937>.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.7>

КАЙЛО І.Ю.

НЕДОЛІКИ ТА ПРОГАЛИНИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

WEAKNESSES AND GAPS IN THE LEGAL REGULATION OF SUPERVISION AND CONTROL OF COMPLIANCE WITH THE LABOR LAW OF UKRAINE

Досліджено недоліки та прогалини правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. Визначено сутність та зміст принципів, на яких має ґрунтуватись здійснення нагляду і контролю діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення інституту громадського контролю в Україні. Виявлено недоліки та прогалини в чинному законодавстві України щодо здійснення нагляду і контролю. Проблема невизначеності правового регулювання інспекційного відвідування (як заходу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства) є однією з найбільш масштабних та спірних (як із наукового боку, так і з практичного). Визначено, що жоден із нормативно-правових актів, які регулюють проведення заходів із контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, не можуть уважатися правовими, оскільки порушують визначену законодавством процедуру їх ухвалення. Зроблено висновок, що проблеми правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства викликані тим, що наукові напрацювання з цієї теми не застосовуються в практичній та законопроектній роботі, що

породжує порушення матеріальних та процесуальних принципів, неоднозначності в тлумаченні, використання оціночних понять та термінів, які не відповідають ні галузі права, ні конкретному нормативно-правовому акту. Вирішення наведених проблем, колізій та прогалин завжди повинно мати спільну ціль щодо підтримання правопорядку та захисту інтересів суспільства та суб'єктів трудових відносин, а також проводитися системно, що допомагатиме уникнути прогалин, логічних помилок та сприяти ефективності правового регулювання. Запропоновані варіанти вдосконалення чинного законодавства мають на меті забезпечення правомірності та однозначності в трактуванні поведінки й дій уповноважених органів контролю та нагляду посадових осіб, адаптації заходів контролю та нагляду до сучасних видів трудових відносин та проблем у реалізації трудових прав, зловживань ними суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин.

Ключові слова: *нагляд і контроль, принципи нагляду і контролю, органи, органи місцевого самоврядування, громадянське суспільство, нормативно-правове регулювання нагляду і контролю.*

The shortcomings and gaps in the legal regulation of supervision and control over compliance with labor legislation of Ukraine are studied. The essence and content of the principles on which the supervision and control of the activity of state authorities and local self-government bodies should be based are determined. The normative and legal support of the institute of public control in Ukraine is analyzed. Deficiencies and gaps in the current legislation of Ukraine on supervision and control have been identified. The problem of uncertainty in the legal regulation of inspection visits as a measure of control and supervision over compliance with labor legislation is one of the largest and most controversial, both scientifically and practically. It is determined that none of the normative legal acts regulating the measures of control and supervision over the observance of labor legislation can be considered legal, as they violate the procedure of their adoption determined by the legislation. It is concluded that the problems of legal regulation of control and supervision of labor legislation are caused by the fact that scientific developments on this topic are not used in practical and draft law, which creates violations of substantive and procedural principles, ambiguity in interpretation, use of evaluation concepts and terms. do not correspond to either the field of law or a specific legal act. The solution of these problems, conflicts and gaps should always have a common goal to maintain law and order and protect the interests of society and the subjects of labor relations, as well as to be carried out systematically, which will help avoid gaps, logical errors and promote effective legal regulation. The proposed options for improving the current legislation are aimed at ensuring legitimacy and unambiguity in the interpretation of behavior and actions of authorized bodies of control and supervision of officials, adaptation of control and supervision measures to modern types of labor relations and problems in the implementation of labor rights, abuse of labor related relations.

Key words: *supervision and control, principles of supervision and control bodies, local self-government bodies, civil society, normative-legal regulation of supervision and control.*

Залежно від правового регулювання контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства можуть бути або ефективним інструментом виявлення правопорушень та захисту трудових прав суб'єктів трудових відносин, або інструментом тиску влади до суб'єктів трудових відносин, обмеження свободи поведінки та господарської діяльності, або ж лише одним із правових та державних інститутів, що функціонують без спеціальної цілі, призначення та користі для суспільства. Позитивно можна оцінювати лише першу ситуацію, що відповідає демократичним засадам державного управління, ринковим умовам праці та обраним державою цілям щодо євроінтеграції, сервісного функціонування органів публічної влади. Проте попередній аналіз історії правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства свідчить про те, що його ціль далеко не завжди збігалася із задекларованою сьогодні, оскільки правове регулювання трудового й адміністративного законодавства, в межах яких і проводиться контроль та нагляд, ще не повністю реформоване та містить низку застарілих норм, що позначається й на результативності проведених заходів.

Отже, проблему правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства має бути досліджено в аспекті невідповідності його державним цілям та програмам, можливості вдосконалення для відповідності міжнародним стандартам та підвищення ефективності роботи. Про неактуальність сучасного правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства свідчить навіть те, що показники проведення заходів контролю, нагляду та перевірки виконання вимог інспекторів праці різняться в кожній сфері. Наприклад, якщо кількість заходів контролю за виконанням вимог інспекторів праці у 2020 році у Вінницькій області становить 93%, то у Миколаївській – 54%, а в Івано-Франківській – 21% [1, с. 14]. Отже, результативність контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства залежить від персональних досягнень, а отже, правове регулювання не здатне забезпечити однаково стабільний вплив на всі підприємства щодо підтримання правопорядку в трудовій сфері. Таким чином, аналіз чинного законодавства, причин виникнення проблем дозволить виокремити способи вдосконалення правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, які будуть логічно взаємопов'язані, відповідатимуть сучасним соціальним цінностям та економічним умовам, збільшуватимуть дієвість проведених заходів, рівень довіри між посадовими особами суб'єктів контролю та суб'єктами трудових відносин.

Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства впродовж усієї історії свого функціонування мали певні недоліки правового регулювання та втілення, що неодноразово висвітлювалось у роботах учених.

Проте зміни, внесені в чинне законодавство, застосування нових підходів у державному управлінні, визначення нових цілей у соціальних стратегіях зумовлюють потребу актуалізації дослідження проблеми правового регулювання контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства України.

Визначаючи проблеми контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, І.І. Шемелинець указує на потребу в розподілі понять «нагляд» та «контроль» (як на теоретичному рівні, так і на законодавчому). До того ж розмежування має стосуватися не лише санкцій до винних осіб за результатами проведення контролю та нагляду [2, с. 185].

Ситуація з розподілом контролю та нагляду є неоднозначною, адже профільний закон щодо основ проведення заходів контролю та нагляду не розподіляє їх як окремі процеси й навіть уживає термін «державний нагляд (контроль)», що вказує на спільність їх призначення та використовуваних методів та способів. Чинне законодавство містить окремі порядки проведення контролю та нагляду саме за дотриманням трудового законодавства, що відрізняються підставами, оформленням результатів та правами інспекторів праці в процесі таких заходів. Погоджуємося з думкою, що поняття «контроль» і «нагляд» не є тотожними, хоч і взаємопов'язані. Отже, на законодавчому рівні їх розмежування має відбуватися через закріплення різних дефініцій і завдань.

О.О. Кравчук звертає увагу на проблему давності притягнення до юридичної відповідальності, встановлену в Кодексі законів про працю, яка не є визначеною. Автор наголошує, що давність існує навіть для притягнення до тяжких злочинів, а також законодавством встановлено строки зберігання документів. Отже, недоцільно змушувати суб'єктів господарювання зберігати всі документи підприємства під загрозою санкцій, адже держава не може забезпечити регулярний контроль за господарською діяльністю [3, с. 120]. Варто наголосити, що правове регулювання контролю та нагляду в межах Кодексу потребує вдосконалення, адже містить проблеми щодо компетенції органів контролю та нагляду, їх повноважень щодо притягнення до юридичної відповідальності та її виду. Вирішення такої проблеми має бути комплексним, тобто стосуватися створення нового порядку.

Л.О. Остапенко, оцінюючи адміністративну реформу контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю, вказує на те, що діяльність органів, уповноважених на його проведення, нині жодним чином не забезпечена [4, с. 32]. Гарантії діяльності органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства мають стосуватися не лише перебування на посаді, а й запобігання вступу в корупційні відносини, тиску на інспектора праці з боку роботодавця. Крім того, забезпечення має стосуватися наявності повноважень щодо оперативного реагування на виявлені правопорушення, застосування примусу для припинення небезпечних дій, що становлять загрозу для всього трудового колективу чи жителів певної території.

Отже, враховуючи наукові позиції та аналіз стану контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, можна виділити такі проблеми правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України:

1) невизначеність правового регулювання інспекційного відвідування як заходу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;

2) порушення принципу «non bis in idem» та прогалини в правовому регулюванні юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства.

Проблема невизначеності правового регулювання інспекційного відвідування (як заходу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства) є однією з найбільш масштабних та спірних (як із наукового боку, так і з практичного). Слід підкреслити, що наразі діють три нормативно-правові акти, які визначають порядок контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства: постанова «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» [5], що є найпершим підзаконним актом, який установлював функціонування інспекторів праці, їх повноваження та заходи контролю й нагляду, які суттєво відрізнялися від попередньої практики перевірок та профільного закону; постанова КМУ «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [6], що містить незначні зміни у формулюваннях та термінології й застосовується уже до всього законодавства про працю, а не лише неофіційних трудових відносин; постанова КМУ «Про внесення змін до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю» [7], що вносить зміни саме до попередньої постанови щодо доповнення новою підставою проведення інспекційного відвідування, якою є інформація від Державної служби статистики України. Варто зауважити, що зміни в самій Постанові № 823 не відображені, хоча лише вона з усіх перелічених підзаконних нормативно-правових актів оновлюється Кабміном, а останні зміни до неї внесені 20 липня 2020 року. Досліджуючи наведені постанови Кабміну, очевидно, що вони дублюють зміст одна одної з незначною різницею у використаних поняттях та нумерації норм права. Слід наголосити, що вони вважаються чинними, тому можуть застосовуватися в практиці проведення інспекційних відвідувань. Небезпека такої ситуації полягає в тому, що зміни, які вносяться до одного з підзаконних актів, можуть бути не відтворені в інших, що уже й відбувається, і призвести до утворення колізійних норм права або ж прогалин, які будуть використовуватися з метою зловживання правами та уникнення юридичної відповідальності.

Проте проблема невизначеності правового регулювання інспекційних відвідувань ще більше поглиблюється через рішення апеляційного адміністративного суду в справі № 826/8917/17 [8]. Адміністративний позов подано до Кабінету Міністрів України, він стосувався незаконності ухвалення ним найпершої постанови № 295, яка визначала порядок контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Шостий апеляційний адміністративний суд погодився із зауваженням апелянта та визнав цю постанову нечинною. У процесі розгляду справи встановлено, що Кабінет Міністрів України ухвалив постанову з порушенням абзацу 1 пункту 5 ст. 33 Регламенту Кабінету Міністрів України [9], відповідно до якої проект постанови має бути погоджений з усіма органами, яких він стосується. Як встановлено в суді, Державна регуляторна служба неодноразово подала до КМУ відмову в погодженні проекту, але її відмова не була врахована. З огляду на це, очевидно, що найперша Постанова № 295 не може застосовуватися для регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Відповідно до ст. 265 Кодексу адміністративного судочинства визначено, що «нормативно-правовий акт втрачає свою чинність із моменту набрання законної сили відповідним рішенням суду» [10]. Оскільки рішення апеляційного суду набуває законної сили негайно з моменту ухвалення, то й Постанова втратила свою чинність ще у 2019 році. Такі зміни обов'язково мають бути відображені на офіційному вебсайті Верховної Ради України.

Проте для обґрунтування нечинності Постанови № 295 у рішенні суду звертається ще й увага на порушення принципу «передбачуваність», тобто певної послідовності ведення регуляторної діяльності, яка визначається в затвердженому плані. Дотримання плану створення нормативно-правових актів є вкрай важливим, адже це визначає поведінку суб'єктів трудових відносин, насамперед роботодавців. Так, постанови Кабміну вважаються чинними з моменту їх офіційного опублікування. У випадку зі створенням Порядку контролю й Порядку нагляду за дотриманням трудового законодавства роботодавці не мали достатньо часу для адаптації своєї виробничої діяльності та трудових процесів. Отже, планування ухвалення нормативно-правових актів із боку Кабміну впливає на поведінку суб'єктів трудових відносин щодо правильного розпорядження коштами, застосування процедур модернізації та ознайомлення з проектами нормативно-правових актів для їх аналізу на відповідність власним інтересам та надання пропозицій із вдосконалення.

Відповідно до ч. 1 ст. 7 «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» регуляторні органи, яким є Кабінет Міністрів України, повинні затвердити Плани діяльності з підготовки проектів регуляторних актів на наступний рік (не пізніше 15 грудня поточного року) [11]. Саме відсутність Плану є ще одним доказом, який свідчить про

недотримання процедури ухвалення нормативно-правових актів Кабміном та підтверджує правильність судового рішення щодо визнання нечинною Постанови № 295. Однак проблемним аспектом є те, що цієї вимоги не дотримано і в наступних підзаконних актах № 823 та № 1132, що визначають порядок контролю та нагляду, оскільки План діяльності з підготовки проектів регуляторних актів Кабміном ні на 2019, ні на 2020 так і не затверджено. Ухвалення цих актів із порушенням процедури вказує на їх невизначений статус, адже звернення до суду будь-якої зацікавленої особи призведе до визнання їх нечинними. До того ж для доведення буде використуватися уже сформована доказова база.

Слід резюмувати, що жоден із нормативно-правових актів, які регулюють проведення заходів із контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, не можуть уважатися правовими, оскільки порушують визначену законодавством процедуру їх ухвалення. Як наслідок, порушується принцип стабільності, адже очевидно є потреба у створенні нового правового акта, а його відсутність стримує роботодавців від змін у поведінці, оскільки вони не можуть прогнозувати, які дії принесуть найбільш позитивний результат, та планувати стратегію розвитку підприємства і трудових відносин.

Проте й досі проблема невизначеності правового регулювання не розкрита повністю, адже її сутність стосується не лише чинності самих підзаконних нормативно-правових актів, а і їх змісту. Ще в рішенні суду в справі № 826/8917/17 встановлено невідповідність між «ст. 1 Порядку проведення контролю та ст. 259 Кодексу законів про працю; поширення норм міжнародних договорів та документів на відносини, які ними не регулюються; безпідставне надання повноважень із контролю та нагляду тим органам, які ними не володіють». Погоджуємося з кожним із наведених зауважень, проте з проведеного в процесі наукового дослідження аналізу національного законодавства можна дійти висновку, що їх перелік є ще більшим. Окрім того, жодне із зауважень суду до Постанови № 295 не враховано Кабміном у наступних затверджених постановах чи їх редакціях, в процесі опрацювання практики застосування норм права виявлено значні прогалини та недоліки формулювань, які дозволяли перешкоджати проведенню інспекційних відвідувань. Отже, доречно розглянути найбільш значні з таких недоліків окремо.

Одним із таких недоліків є фактичне визначення двох видів інспекторів праці, оскільки в ст. 2 Порядку державного контролю за додержанням законодавства про працю встановлено, що заходи з державного контролю за законодавством про працю щодо питань виявлення неофіційних трудових відносин проводять «інспектори праці Держпраці і її територіальних органів», а заходи контролю за законодавством про працю – інспектори праці при виконавчих органах «міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад». Отже, відмінність між такими інспекторами праці полягає в обсязі компетенції. Для Держпраці вона полягає лише в контролі за дотриманням порядку офіційного працевлаштування, коли ж для інспекторів праці виконавчих рад – у питаннях оплати праці, гарантії праці й оформлення трудових відносин. Таким чином, відбувається дублювання компетенції через відсутність деталізації повноважень, завдань та питань, які можуть перевірятися під час інспекційного відвідування. Також ускладнюється координація роботи щодо проведення інспекційних відвідувань, що впливає на якість проведених заходів, можливість обміну інформацією, правильне складання плану заходів контролю та нагляду.

Звертаючись до ст. 1, 5, 11 Закону України «Про місцеве самоврядування» [12], можна дійти висновку, що виконавчі органи функціонують лише при сільських, селищних, міських та районних у містах радах. Так, застосування використання таких термінів, як «рада об'єднаної територіальної громади» чи рада «міста обласного значення», не лише не зовсім коректне, а й не відповідає законодавству. Так, навіть з урахуванням процесів децентралізації, які зараз активно відбуваються, виконавчим комітетом для об'єднаної територіальної громади є виконавчий орган місцевої ради, яка розміщується в адміністративному центрі такої об'єднаної громади.

Наступним недоліком правового регулювання інспекційних відвідувань правового регулювання (як заходу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства) є правове визначення та застосування повноваження щодо отримання необхідної документації. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» обов'язком суб'єкта господарювання, що є підконтрольним суб'єктом, є надання «документів, зразків, пояснень у тому обсязі, який суб'єкт господарювання вважає необхідним, довідок, відомостей та інших матеріалів» щодо питань, які з'являються «під час контролю та нагляду» [13]. Слід підкреслити використане законодавцем формулювання «в обсязі, який він вважає необхідним». Так, не зовсім зрозуміло, чого саме стосується таке формулювання (лише

пояснень від суб'єкта господарювання, всіх спершу перелічених матеріалів, тобто документів, зразків та пояснень, чи всіх установлених матеріалів). Таке формулювання ускладнює тлумачення і, відповідно, застосування норм права, наслідком яких може бути надання необхідних документів, звітів не в повному обсязі. Наприклад, на власний розсуд роботодавця може бути наданий журнал реєстрації інструктажів з охорони праці на робочому місці за півроку, рік чи за весь час роботи підприємства, що формально не порушує заборони перешкоджання заходам контролю й нагляду. Зрозуміло, що залежно від ступеня ризику господарської діяльності буде різнитися частота проведених заходів контролю і, відповідно, потреба вимагати матеріали, перевірені під час попередніх заходів контролю та нагляду. Однак обсяг наданих документів чи інших матеріалів у жодному разі не має обиратися роботодавцем самостійно.

Досліджуючи практику ЄСПЛ щодо застосування принципу «non bis in idem», О.М. Дроздов зауважує, що цей суд виводить тотожність юридичної відповідальності не лише з «тотожності назв», а у випадках, коли правопорушення виходить із тих же фактів або фактів, що є такими ж «по суті» [14, с. 129]. Як уже неодноразово підкреслено, фактичний склад правопорушення є однаково визначеним (як в адміністративному, так і в трудовому законодавстві), що ще раз підкреслює їх тотожність. Проте не слід забувати, що юридичні особи не можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності, а стягнення необхідної суми коштів із фізичної особи посадовця ускладнено тим, що їх достатня кількість буде відсутня. До того ж не зовсім зрозуміло, чи може особа-порушник використовувати приватні кошти для покриття порушень, пов'язаних із підприємницькою діяльністю. Отже, в цьому контексті відповідальність, установлена в ст. 265 КЗпП, має перевагу в застосуванні.

Варто резюмувати, що порушення принципу «non bis in idem» відбувається у випадках, коли порушення трудового законодавства здійснюється фізичною особою-підприємцем, що використовує найману працю. За своєю сутністю адміністративна відповідальність та відповідальність, встановлена у ст. 265 КЗпП, є тотожними. Однак остання має перевагу у вигляді застосування до юридичних осіб, що є неможливим для адміністративної відповідальності.

Варто зауважити, що проблема адміністративної відповідальності юридичних осіб не нова та неодноразово була опрацьована науковцями, як-от М.О. Кравець [15], А.Т. Комзюк і Є.А. Липій [16]. Результати досліджень указують на те, що жодних перешкод для застосування адміністративної відповідальності до юридичних осіб, окрім застарілого законодавства, не існує, тобто особливості суб'єкта не впливають на зміну сутності чи виду юридичної відповідальності. Така позиція цілком узгоджується з потребою застосування адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства до роботодавця (незалежно від того, це юридична особа чи фізична особа-підприємець). На сутність адміністративної відповідальності не впливатиме й спосіб обчислення розміру штрафу чи в розмірах мінімальної заробітної плати, чи в неоподатковуваних мінімумах доходів громадян.

Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що проблеми правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства викликані тим, що наукові напрацювання з цієї теми не застосовуються в практичній та законопроектній роботі, що породжує порушення матеріальних та процесуальних принципів, неоднозначності в тлумаченні, використання оціночних понять та термінів, які не відповідають ні галузі права, ні конкретному нормативно-правовому акту. Вирішення наведених проблем, колізій та прогалин завжди повинно мати спільну ціль щодо підтримання правопорядку та захисту інтересів суспільства та суб'єктів трудових відносин, а також проводитися системно, що допомагатиме уникнути прогалин, логічних помилок та сприятиме ефективності правового регулювання. Запропоновані варіанти вдосконалення чинного законодавства мають на меті забезпечення правомірності та однозначності в трактуванні поведінки й дій уповноважених органів контролю та нагляду посадових, адаптації заходів контролю та нагляду до сучасних видів трудових відносин та проблем у реалізації трудових прав, зловживань ними суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин.

Список використаних джерел:

1. Інформаційно-аналітична довідка «Про стан охорони праці в Україні у 2020 році та пріоритетні напрями роботи у 2021 році». URL: <https://bit.ly/3g3r26A>
2. Шемелинець І.І., Позняк О.П. Співвідношення понять нагляду і контролю в трудовому законодавстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 2016. Вип. 36(1). С. 183–186.

3. Кравчук О.О. Нова відповідальність за порушення трудового законодавства – непропорційне втручання держави у бізнес. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць*, 2018. № 2 (38). С. 119–127.

4. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / НУ «Львівська політехніка». Львів, 2021. 42 с.

5. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» : постанова Кабінету Міністрів від 26.04.2017 № 295. *Офіційний вісник України*. 2017. № 38. С. 100.

6. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю : постанова Кабінету Міністрів від 1 серпня 2019 р. № 823. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70. С. 161.

7. Про внесення змін до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю : постанова Кабінету Міністрів від 04.12.2019 № 1132. *Офіційний вісник України*. 2020. № 145. С. 135.

8. Постанова у справі № 826/8917/17 : Рішення Шостого апеляційного адміністративного суду у складі від 14.05.2019. URL: <https://cutt.ly/KnhrGGH>

9. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950. *Офіційний вісник України*, 2007. № 54. С. 21.

10. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України 06.07.2005 № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2005. № 35. С. 1358.

11. Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності : Закон України від 11.09.2003 № 1160-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2004. № 9. С. 79.

12. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 24. С. 170.

13. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2007. № 29. С. 1001.

14. Дроздов О.М. Non bis in idem – європейський орієнтир для забезпечення сталості та єдності судової практики Верховним Судом (за матеріалами практики Європейського суду з прав людини). *Право України*. 2017. № 6. С. 110–132.

15. Кравець М.О. Адміністративна відповідальність юридичних осіб. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4. С. 75–78.

16. Комзюк А.Т., Липій Є.А. Адміністративна відповідальність юридичних осіб: деякі проблеми правового регулювання. *Право і Безпека*. 2017. № 2. С. 34–38.

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.5.2.8>

КОНДРАТЬЄВА І.І.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОМ ЯК ВАЖЛИВА СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ ОСІБ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

PROVISION OF HOUSING AS AN IMPORTANT SOCIAL GUARANTEE OF PERSONS OF THE ORDINARY AND CHIEF STAFF OF THE CIVIL PROTECTION SERVICE

Актуальність статті полягає в тому, що важливим показником рівня соціального захисту осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту є забезпечення таких осіб та членів їх сімей власним житлом. Питання отримання власного житла серед осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту є

© КОНДРАТЬЄВА І.І. – здобувач кафедри правознавства юридичного факультету (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)