УДК 342.9:35.08(477)
DOI https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2026.5/25

Коросташівець І. М.
https://orcid.org/0000-0002-5691-2370
Державна кримінально-виконавча служба України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України

Барахта В. В.
https://orcid.org/0000-0003-2627-8839
Державна кримінально-виконавча служба України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України

БАЛАНС ПУБЛІЧНОГО ІНТЕРЕСУ ТА ПРАВ ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНІЙ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

У статті досліджено правові засади забезпечення балансу між публічним інтересом та правами осіб рядового і начальницького складу під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, визначено особливості співвідношення спеціального характеру служби та встановлених державою правових і соціальних гарантій. Обґрунтовано, що публічний інтерес у відповідних службових правовідносинах пов'язаний із належним і безперервним виконанням визначених законом завдань Державної кримінально-виконавчої служби України, забезпеченням законності, правопорядку та безпеки під час виконання кримінальних покарань і не може ототожнюватися з організаційними потребами окремого органу чи установи або управлінським рішенням конкретного керівника. Встановлено, що особливий характер служби зумовлює можливість передбачених законом обмежень прав осіб рядового і начальницького складу, однак не допускає їх невиправданого або непропорційного звуження.

Систематизовано критерії забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб рядового і начальницького складу, до яких віднесено наявність належної правової підстави, визначеність службово зумовленої публічної мети, об'єктивну службову необхідність, пропорційність службового заходу та його наслідків, обґрунтованість рішення, процедурну справедливість, збереження гарантованої основи прав і компенсаційних гарантій, а також контрольованість управлінського рішення та можливість відновлення порушеного права.

Узагальнення судової практики дало змогу виокремити проблеми забезпечення відповідного балансу у сфері грошового забезпечення та соціальних гарантій, дисциплінарної відповідальності і службових розслідувань, кадрових рішень, організаційно-штатних змін та припинення служби. Обґрунтовано необхідність удосконалення правового регулювання шляхом конкретизації підстав прийняття рішень, що впливають на права осіб рядового і начальницького складу, визначення меж управлінських повноважень керівника, посилення вимог до обґрунтованості таких рішень та процедурних гарантій їх прийняття й оскарження.

Ключові слова: *публічний інтерес, права осіб рядового і начальницького складу, Державна кримінально-виконавча служба України, проходження служби, службові правовідносини, управлінське рішення, правові гарантії, службова необхідність.*

Постановка проблеми. Проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України пов'язане з виконанням особами рядового і начальницького складу завдань, що мають особливе суспільне та державне значення, і передбачає підвищені вимоги до дисципліни, професійної поведінки, готовності діяти в умовах службового ризику та дотримання встановлених законодавством обмежень. Специфіка такої служби об'єктивно зумовлює пріоритетність

© Коросташівець І. М., Барахта В. В., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

належного виконання функцій держави у сфері виконання кримінальних покарань, забезпечення правопорядку та безпеки в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах. Водночас особливий характер служби не позбавляє осіб рядового і начальницького складу належних їм прав та не може сам по собі слугувати достатньою підставою для їх невиправданого обмеження.

У процесі проходження служби необхідність забезпечення публічного інтересу може зумовлювати встановлення спеціальних вимог до службової поведінки, режиму служби, переміщення, виконання наказів, дотримання службової дисципліни та інших складових службових правовідносин. Такі особливості актуалізують питання щодо допустимих меж втручання у права осіб рядового і начальницького складу, обґрунтованості відповідних обмежень та наявності належних правових гарантій їх реалізації і захисту. Особливої ваги набуває визначення критеріїв, за яких рішення, прийняте в інтересах служби, відповідатиме вимогам законності, обґрунтованості та пропорційності й водночас не призводитиме до необґрунтованого звуження прав особи.

Проблема ускладнюється тим, що правове регулювання проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України поєднує спеціальні норми, загальні засади публічної служби та правові гарантії особи, тоді як забезпечення їх узгодженого застосування безпосередньо впливає на правомірність кадрових і організаційно-управлінських рішень. За таких обставин актуальним є визначення правових засад забезпечення балансу між публічним інтересом, пов'язаним із належним функціонуванням Державної кримінально-виконавчої служби України, та правами осіб рядового і начальницького складу під час проходження служби, а також встановлення критеріїв допустимості їх обмеження і належних механізмів правового захисту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правового регулювання проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України представлена у сучасних дослідженнях за кількома взаємопов'язаними напрямами. Н. О. Томков [11] звертає увагу на проблеми нормативної визначеності окремих складових службових правовідносин та необхідність удосконалення їх правового регулювання. В. В. Карелін [12] досліджує правове забезпечення проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України в умовах воєнного стану, акцентуючи увагу на особливостях відповідного нормативного регулювання та напрямах його вдосконалення.

Окремі організаційно-правові аспекти проходження служби досліджує О. Г. Михайлик [13], зосереджуючи увагу на правовому забезпеченні службової діяльності в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України. Д. В. Кисельов [14] аналізує встановлені для персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України заборони та обмеження як складову його спеціального правового статусу. Н. М. Свириденко [15] комплексно досліджує правовий і соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, розглядаючи відповідні гарантії у взаємозв'язку з особливим характером службової діяльності.

М. С. Пузирьов та І. В. Боднар [16] розкривають правоохоронні функції в діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що має значення для розуміння публічно-правової спрямованості виконуваних ним завдань. Г. П. Залуговська [17] досліджує особливості нормативно-правового забезпечення службової дисципліни в органах та установах Державної кримінально-виконавчої служби України, приділяючи увагу правовим засадам її забезпечення та проблемам відповідного нормативного регулювання.

Наявні наукові праці розкривають окремі аспекти правового забезпечення проходження служби, спеціального правового статусу персоналу, встановлених для нього заборон та обмежень, правового і соціального захисту, реалізації правоохоронних функцій та забезпечення службової дисципліни. Водночас потребує подальшого опрацювання комплексний підхід до забезпечення балансу між публічним інтересом та правами осіб рядового і начальницького складу під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України. Зокрема, недостатньо конкретизованими залишаються критерії оцінювання рішень, що впливають на правове становище таких осіб, з позицій їх правової підстави, публічної мети, службової необхідності, пропорційності, обґрунтованості, дотримання встановленої процедури та можливості ефективного захисту і відновлення порушених прав.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні правових засад забезпечення балансу між публічним інтересом та правами осіб рядового і начальницького складу під час проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України, виявленні проблем правового регулювання відповідних службових правовідно-

син, систематизації критеріїв оцінювання рішень, що впливають на реалізацію прав таких осіб, та обґрунтуванні напрямів удосконалення правового регулювання проходження служби.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правова природа службових правовідносин у Державній кримінально-виконавчій службі України (далі – ДКВС України) визначається поєднанням публічно-правового характеру виконуваних державою завдань та спеціального правового статусу осіб, які забезпечують їх реалізацію. Вихідне значення мають положення Конституції України, відповідно до яких права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а органи державної влади та їх посадові особи зобов'язані діяти на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачені Конституцією і законами України [1]. Отже, реалізація публічних функцій держави не може розглядатися відокремлено від обов'язку забезпечувати права людини.

Спеціальним нормативним підґрунтям відповідних правовідносин є Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», яким на ДКВС України покладено завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. Діяльність ДКВС України ґрунтується, зокрема, на принципах законності, поваги та дотримання прав і свобод людини та громадянина, гуманізму, єдиноначальності та відкритості для демократичного цивільного контролю [2]. Зміст окреслених положень дає підстави розглядати публічний інтерес у службових правовідносинах ДКВС України як нормативно зумовлену потребу в належному та безперервному виконанні покладених на службу завдань, забезпеченні законності, правопорядку і безпеки під час виконання кримінальних покарань. При цьому публічний інтерес не може ототожнюватися з організаційними потребами окремого органу чи установи або суб'єктивним баченням службової доцільності конкретним керівником.

Забезпечення публічного інтересу безпосередньо пов'язане зі спеціальним статусом осіб рядового і начальницького складу. Законодавець визначає службу в ДКВС України як державну службу особливого характеру та встановлює для відповідних осіб спеціальні вимоги й обмеження, одночасно передбачаючи їх правовий і соціальний захист [2]. Отже, особливий характер служби виявляється не лише у підвищених вимогах до виконання службових обов'язків, а й у необхідності забезпечення відповідних правових гарантій.

Публічно-правова спрямованість статусу особи простежується вже на етапі виникнення службових правовідносин. Особи, вперше прийняті на службу, складають Присягу на вірність Українському народові, зобов'язуючись неухильно додержуватися Конституції та законів України і під час виконання службових обов'язків не допускати порушень прав і свобод людини та громадянина [3]. Водночас належне виконання службових повноважень забезпечується системою службової підготовки, спрямованої на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь і навичок з урахуванням специфіки службової діяльності [4].

Набуття спеціального службового статусу не означає втрати особою конституційних прав або можливості їх довільного звуження з посиланням на інтереси служби. Конституція України гарантує право на працю, відпочинок, соціальний захист та інші права, а їх обмеження допускається лише на конституційно визначених підставах [1]. Тому спеціальний статус осіб рядового і начальницького складу зумовлює особливий порядок реалізації окремих прав, але не усуває їх конституційної природи.

Таким чином, публічний інтерес і права особи у службових правовідносинах ДКВС України не є взаємовиключними правовими категоріями. Публічний інтерес зумовлює встановлення спеціального режиму проходження служби, додаткових обов'язків та передбачених законом обмежень, тоді як права особи визначають юридичні межі реалізації щодо неї владних повноважень. Відповідно, належне виконання завдань ДКВС України не може обґрунтовувати безумовну перевагу інтересів служби над правами особи, а потребує забезпечення їх такого співвідношення, за якого встановлені службові вимоги не призводять до невиправданого або непропорційного обмеження прав осіб рядового і начальницького складу.

Питання забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб рядового і начальницького складу набуває практичного значення під час прийняття конкретних рішень щодо проходження служби. Аналіз судової практики свідчить, що найбільш виразно відповідні проблеми виявляються у сфері грошового забезпечення, реалізації соціальних гарантій, застосування дисциплінарної відповідальності, проведення службових розслідувань, припинення службових правовідносин та здійснення належного розрахунку при звільненні. Виникнення таких спорів засвідчує складність узгодження організаційних потреб служби та реалізації управлінських повноважень керів-

ників із необхідністю забезпечення передбачених законодавством прав і гарантій осіб рядового і начальницького складу.

Однією з найбільш поширених проблем є реалізація права на належне грошове забезпечення. Показовою є постанова Верховного Суду від 02.11.2023 у справі № 160/11851/22, у якій розглядався спір щодо виплати додаткової винагороди особі начальницького складу ДКВС України відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 № 168. Верховний Суд не підтримав звужувальне тлумачення умов отримання такої винагороди та дійшов висновку про наявність у позивача відповідного права [5]. Сформований підхід надалі застосовувався у низці аналогічних справ, що свідчить про системний характер проблеми. Окреслена практика також демонструє залежність обсягу відповідного права від зміни нормативного регулювання та території проходження служби [6]. Отже, забезпечення публічного інтересу, зокрема пов'язаного з організацією служби та використанням бюджетних коштів, не може бути підставою для звужувального тлумачення встановлених державою майнових гарантій службовців.

Інша проблемна сфера пов'язана із застосуванням дисциплінарної відповідальності та проведенням службових розслідувань. У постанові від 23.09.2022 у справі № 540/1982/19 Верховний Суд звернув увагу на необхідність чіткого дотримання предмета службового розслідування. Суд установив, що підставою його призначення були одні обставини, тоді як висновок ґрунтувався на порушеннях, виявлених під час іншої перевірки, та наголосив, що результати службового розслідування, здатні спричинити дисциплінарну відповідальність службовця, мають містити чітку оцінку саме тих обставин, які стали підставою для його призначення [7]. Такий підхід має принципове значення для забезпечення балансу: інтерес у підтриманні належної службової дисципліни не усуває вимог правової визначеності та дотримання встановленої процедури притягнення особи до відповідальності.

Не менш важливим є питання пропорційності дисциплінарного впливу. Законодавче надання керівникові повноважень щодо вибору виду дисциплінарного стягнення не означає необмеженості такого рішення. Судова практика виходить із необхідності врахування тяжкості проступку, обставин його вчинення, заподіяної шкоди, попередньої поведінки особи, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівня кваліфікації та інших обставин [7]. Відповідно, публічний інтерес у забезпеченні службової дисципліни має реалізовуватися не шляхом автоматичного застосування найбільш суворого заходу, а через індивідуалізацію дисциплінарної відповідальності.

Окрему групу проблем становлять кадрові рішення, пов'язані з організаційно-штатними змінами та припиненням служби. Показовою є справа № 640/9980/20, у якій оскаржувалося звільнення особи зі служби в ДКВС України у зв'язку зі скороченням штату. За результатами розгляду спору наказ про звільнення було визнано протиправним і скасовано, а особу поновлено на службі [8]. Такі спори демонструють, що організаційна потреба у зміні структури чи штатної чисельності, хоча й пов'язана з реалізацією управлінських повноважень держави, не виключає обов'язку додержуватися встановлених законом гарантій особи при припиненні службових правовідносин. Публічний інтерес у забезпеченні ефективної структури органів ДКВС України повинен реалізовуватися через юридично визначену процедуру, а не замінювати її.

Самостійною проблемою є реалізація майнових гарантій при звільненні зі служби. У постанові від 25.11.2024 у справі № 320/14700/21 Верховний Суд розглянув питання щодо права на одноразову грошову допомогу при звільненні та співвідношення календарної і пільгової вислуги років. Суд розмежував умову набуття права на таку допомогу та порядок визначення її розміру, зазначивши, що для набуття права враховується вислуга років, тоді як календарна вислуга використовується для визначення розміру виплати [9]. Наявність спорів щодо змісту базових соціальних гарантій свідчить про необхідність більшої правової визначеності нормативного регулювання проходження та припинення служби. Варто наголосити, що за результатами касаційного перегляду судові рішення було скасовано, а справу направлено на новий розгляд.

Із цією проблематикою безпосередньо пов'язане своєчасне проведення остаточного розрахунку після припинення службових правовідносин. У справі № 560/2525/19 Верховний Суд розглядав вимоги колишньої посадової особи ДКВС України щодо стягнення коштів за затримку розрахунку при звільненні [10]. Розгляд відповідної категорії спорів підтверджує практичне значення належного виконання майнових зобов'язань, що виникають у зв'язку з припиненням служби.

Наведена судова практика дає підстави виокремити декілька взаємопов'язаних проблем забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб

рядового і начальницького складу ДКВС України. До них належать неоднозначність нормативного визначення окремих службових гарантій, звужувальне тлумачення умов їх реалізації, ризик виходу дисциплінарної процедури за межі визначеного предмета, необхідність індивідуалізації дисциплінарних заходів, забезпечення прав особи при організаційно-штатних змінах, неоднозначність правил обчислення вислуги та належне виконання майнових зобов'язань після припинення служби. Спільною для цих проблем є необхідність забезпечення належних правових меж реалізації управлінських повноважень: рішення, мотивоване потребами служби, не набуває правомірності лише внаслідок посилання на публічний інтерес, а має відповідати вимогам законності, обґрунтованості, необхідності та пропорційності.

Виявлені у судовій практиці проблеми узгоджуються з результатами наукових досліджень правового регулювання проходження служби в ДКВС України. У науковій літературі звертається увага на проблеми нормативної визначеності окремих складових службових правовідносин та необхідність удосконалення їх правового регулювання [11]. Дослідження правового забезпечення проходження служби в ДКВС України також засвідчують необхідність удосконалення законодавства, що регламентує порядок та умови проходження державної служби особливого характеру [12], а також окремих організаційно-управлінських і кадрових складових відповідних службових правовідносин [13].

Окремим напрямом наукових досліджень є встановлені для персоналу ДКВС України заборони та обмеження, зумовлені особливостями його правового статусу [14]. Водночас правовий і соціальний захист персоналу розглядається як необхідна складова забезпечення його прав та інтересів, а передбачені державою соціальні гарантії – як засіб компенсації обмежень, пов'язаних зі спеціальним характером службової діяльності [15]. Сукупність наведених наукових положень та результатів судової практики дає підстави пов'язувати проблеми забезпечення прав осіб рядового і начальницького складу як із недостатньою визначеністю та узгодженістю нормативного регулювання, так і з практичною реалізацією управлінських повноважень. Це зумовлює необхідність визначення критеріїв, за якими має оцінюватися допустимість обмеження прав таких осіб з метою забезпечення публічного інтересу.

Узагальнення виявлених проблем дає підстави запропонувати систему критеріїв забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб рядового і начальницького складу ДКВС України. Їх доцільно розглядати як взаємопов'язану послідовність юридичної оцінки рішень, дій та заходів, що приймаються або застосовуються під час проходження служби та здатні обмежувати чи іншим чином впливати на реалізацію прав особи. Відповідність окремого рішення лише одному з таких критеріїв не є достатньою для висновку про забезпечення належного балансу, оскільки оцінюватися мають одночасно його правова підстава, публічна мета, необхідність, пропорційність наслідків, обґрунтованість, дотримання процедури та можливість захисту порушеного права. Запропоновані критерії та відповідні напрями вдосконалення правового регулювання систематизовано в табл. 1.

Таблиця 1

Критерії забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб рядового і начальницького складу ДКВС України і напрями їх нормативного забезпечення

Критерій	Зміст юридичної оцінки службового рішення	Напрям удосконалення правового регулювання
Належна правова підстава	Рішення, що обмежує право особи або впливає на його реалізацію, має прийматися уповноваженим суб'єктом на прямо визначеній нормативній підставі, у межах компетенції та з дотриманням установленого способу її реалізації. Внутрішня організаційна потреба сама по собі не може замінювати правову підставу рішення.	Усунення прогалин і колізій у регулюванні проходження служби; конкретизація підстав прийняття кадрових, дисциплінарних, організаційних та інших індивідуальних рішень, що впливають на права осіб рядового і начальницького складу.
Службово зумовлена публічна мета	Обмеження права має переслідувати конкретну публічну мету, безпосередньо пов'язану з виконанням визначених законом завдань ДКВС України, забезпеченням законності, безпеки, правопорядку та безперервності виконання покладених на службу функцій. Посилання лише на «інтереси служби» без визначення конкретної мети є недостатнім.	Нормативне закріплення вимоги конкретизувати публічну мету рішення, яке погіршує правове становище особи, та відмежовувати її від поточної організаційної доцільності або суб'єктивного управлінського рішення.

Продовження таблиці 1

Об'єктивна службова необхідність	Втручання у право має бути зумовлене реальною службовою потребою. Необхідно встановити, чи можна досягти тієї самої публічної мети іншим правомірним способом, що меншою мірою обмежує права особи.	Запровадження обов'язку оцінювати наявність службової необхідності та, коли характер рішення це допускає, можливість застосування менш обтяжливого заходу.
Пропорційність службового заходу та його наслідків	Обсяг обмеження права і негативні наслідки для особи не повинні бути надмірними порівняно з результатом, необхідним для забезпечення публічного інтересу. Особливого значення критерій набуває при дисциплінарних стягненнях, кадрових рішеннях, зміні умов проходження служби та припиненні службових правовідносин.	Конкретизація обставин, які мають ураховуватися при виборі заходу, що обмежує права особи, з урахуванням характеру службової необхідності, наслідків рішення та індивідуальних обставин службових правовідносин.
Обґрунтованість рішення	Рішення має ґрунтуватися на повно та належно встановлених фактичних обставинах і містити зрозумілий зв'язок між установленими фактами, правовою підставою, публічною метою та обраним заходом. Формального посилання на службову необхідність недостатньо.	Встановлення чіткіших вимог до змісту і мотивування індивідуальних кадрових, дисциплінарних та інших рішень, які обмежують права або погіршують правове становище особи.
Процедурна справедливість	Особа має бути своєчасно поінформована про підстави рішення, а у випадках, передбачених характером процедури, – мати можливість надати пояснення, докази та заперечення. Службове розслідування чи інша процедура не повинні використовуватися поза межами визначених для них підстав і предмета.	Деталізація процедурних гарантій під час службових розслідувань, дисциплінарних і кадрових процедур; закріплення вимог щодо ознайомлення особи з матеріалами та належного врахування її пояснень і заперечень у випадках, коли це передбачено процедурою.
Збереження гарантованої основи прав і компенсаційних гарантій	Особливий характер служби може зумовлювати встановлені законом обмеження, однак не повинен призводити до фактичного нівелювання змісту гарантованого права. Якщо специфіка служби об'єктивно передбачає додаткові обмеження, вони мають узгоджуватися з передбаченими державою правовими, соціальними та майновими гарантіями.	Системне узгодження службових обмежень із гарантіями грошового, соціального та правового забезпечення; усунення нормативної невизначеності щодо умов виникнення, реалізації та припинення відповідних гарантій.
Контрольованість управлінського рішення та відновлюваність права	Управлінські повноваження керівника мають реалізовуватися у визначених законодавством межах. Особа повинна мати реальну можливість перевірки правомірності прийнятого щодо неї рішення та, у разі встановлення порушення, ефективного поновлення права або отримання передбаченої законом компенсації.	Конкретизація меж управлінських повноважень керівників, вимог до прийняття та обґрунтування відповідних рішень, а також механізмів їх адміністративного і судового оскарження, здатних забезпечити не лише встановлення порушення, а й фактичне відновлення права.

Джерело: авторське узагальнення, сформоване на підставі аналізу нормативно-правового регулювання, судової практики та результатів наукових досліджень щодо проходження служби в ДКВС України, правового статусу осіб рядового і начальницького складу, встановлених для них обмежень, правових і соціальних гарантій та особливостей реалізації управлінських повноважень у службових правовідносинах [1–17]

Запропоновані критерії утворюють взаємопов'язану систему оцінювання рішень, дій і заходів, що застосовуються під час проходження служби в ДКВС України та впливають на реалізацію прав осіб рядового і начальницького складу. Їх послідовне застосування передбачає встановлення належної правової підстави відповідного рішення, визначення конкретної публічної мети та об'єктивної службової необхідності, оцінювання пропорційності обраного заходу з його наслідками для особи, а також перевірку обґрунтованості рішення і дотримання процедурних гарантій. Тому посилання на інтереси служби саме по собі не може бути достатнім обґрунтуванням рішення, що обмежує права особи.

Особливе значення має взаємозв'язок установлених для осіб рядового і начальницького складу обмежень із системою правових, соціальних і майнових гарантій. Спеціальний характер служби об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до службової дисципліни та виконання покладених обов'язків, однак відповідні обмеження мають супроводжуватися належними механізмами забезпечення і захисту прав особи. Водночас управлінські повноваження керівника мають реалізовуватися у юридично визначених межах,

а прийняті рішення – підлягати ефективному контролю та оскарженню з можливістю реального відновлення порушеного права.

Отже, удосконалення правового регулювання проходження служби в ДКВС України доцільно спрямувати не на формальне розширення переліку прав чи обмежень, а на конкретизацію меж управлінських повноважень керівників, вимог до обґрунтування рішень, що впливають на правове становище особи, та процедурних гарантій їх прийняття. Такий підхід дає змогу забезпечити публічний інтерес у належному виконанні завдань ДКВС України без невиправданого звуження прав осіб рядового і начальницького складу.

Висновки. Таким чином, забезпечення балансу між публічним інтересом та правами осіб рядового і начальницького складу є необхідною умовою належного правового регулювання проходження служби в ДКВС України. Особливий характер служби об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до службової дисципліни, виконання покладених обов'язків та можливість установлення передбачених законом обмежень. Водночас публічний інтерес не може ототожнюватися з організаційною доцільністю чи потребами окремого органу або установи та сам по собі не надає достатніх підстав для звуження прав особи. Його реалізація має бути безпосередньо пов'язана з виконанням визначених законом завдань ДКВС України та здійснюватися з дотриманням установлених правових гарантій.

Установлено, що найбільш уразливими для порушення такого балансу є правовідносини у сфері грошового забезпечення та соціальних гарантій, дисциплінарної відповідальності і службових розслідувань, прийняття кадрових рішень, проведення організаційно-штатних змін та припинення служби. Судова практика засвідчує, що виникнення спорів у цих сферах пов'язане не лише з недоліками нормативного регулювання, а й зі звужувальним тлумаченням установлених гарантій, недотриманням процедурних вимог та прийняттям окремих управлінських рішень без належного дотримання встановлених правових меж і процедурних вимог.

Запропоновано систему взаємопов'язаних критеріїв забезпечення балансу публічного інтересу та прав осіб рядового і начальницького складу, яка охоплює наявність належної правової підстави, визначеність публічної мети, об'єктивну службову необхідність, пропорційність застосованого заходу, обґрунтованість рішення, дотримання встановленої процедури, забезпечення правових і соціальних гарантій та можливість ефективного оскарження і відновлення порушеного права. Застосування цих критеріїв у сукупності дає змогу оцінювати не лише формальну законність службового рішення, а й допустимість його впливу на правове становище особи.

Удосконалення правового регулювання проходження служби в ДКВС України доцільно спрямувати на усунення нормативних прогалин і неузгодженостей, конкретизацію підстав прийняття рішень, що впливають на права осіб рядового і начальницького складу, визначення меж управлінських повноважень керівників, посилення вимог до обґрунтованості та мотивованості таких рішень, а також належне нормативне забезпечення процедур їх прийняття й оскарження. Водночас передбачені особливим характером служби обмеження мають бути нормативно визначеними та узгоджуватися з установленими правовими, соціальними і майновими гарантіями осіб рядового і начальницького складу.

Практичне значення запропонованого підходу полягає в можливості використання сформованої системи критеріїв під час нормотворчої діяльності, прийняття кадрових, дисциплінарних та інших управлінських рішень у ДКВС України, а також оцінювання їх правомірності. Подальші дослідження доцільно спрямувати на конкретизацію механізму застосування запропонованих критеріїв до окремих видів службових правовідносин та визначення способів їх нормативного закріплення.

Список літератури:

1. Конституція України : Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 07.09.2026).

2. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2713-15 (дата звернення: 07.09.2026).

3. Про затвердження Порядку складення Присяги особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : Наказ Міністерства юстиції України від 14.05.2024 № 1423/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0702-24 (дата звернення: 07.09.2026).

4. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України : Наказ Міністерства юстиції України від 17.03.2023 № 1000/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0466-23 (дата звернення: 07.09.2026).

5. Постанова Верховного Суду від 02.11.2023 у справі № 160/11851/22. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114660865 (дата звернення: 07.09.2026).

6. Постанова Верховного Суду від 06.08.2026 у справі № 420/31318/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/138803296 (дата звернення: 07.09.2026).

7. Постанова Верховного Суду від 23.09.2022 у справі № 540/1982/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106413740 (дата звернення: 07.09.2026).

8. Постанова Верховного Суду від 06.04.2023 у справі № 640/9980/20. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110094205 (дата звернення: 07.09.2026).

9. Постанова Верховного Суду від 25.11.2024 у справі № 320/14700/21. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123281626 (дата звернення: 07.09.2026).

10. Постанова Верховного Суду від 14.03.2024 у справі № 560/2525/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117663984 (дата звернення: 07.09.2026).

11. Томков Н. О. Правове регулювання порядку організації добору на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* 2024. № 1 (21). С. 115–128. DOI: http://doi.org/10.32755/sjlaw.2024.01.115.

12. Карелін В. В. Правове забезпечення проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України в умовах воєнного стану. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування.* 2024. № 12. DOI: http://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-12-01-16.

13. Михайлик О. Г. Правове забезпечення проходження служби в слідчому ізоляторі Державної кримінально-виконавчої служби України. *Юридична Україна.* 2024. № 7 (259). DOI: http://doi.org/10.37749/2308-9639-2024-7(259)-9.

14. Кисельов Д. В. Окремі питання регулювання заборон та обмежень для персоналу ДКВС України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право.* 2024. № 3 (23). С. 23–34. DOI: http://doi.org/10.32755/sjlaw.2024.03.023.

15. Свириденко Н. М. Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України : дис. … д-ра філософії : 081 Право. Чернігів, 2023. 318 с. URL: https://dspace.pau.edu.ua/items/9b3c8753-e07e-4004-8c6e-e6792548c7bb (дата звернення: 07.09.2026).

16. Пузирьов М. С., Боднар І. В. Правоохоронні функції в діяльності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2022. № 3. С. 180–183. DOI: http://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.03.32.

17. Залуговська Г. П. Особливості нормативно-правового забезпечення службової дисципліни в органах та установах Державної кримінально-виконавчої служби України. *Київський часопис права.* 2021. № 4. С. 185–189. DOI: http://doi.org/10.32782/klj/2021.4.27.

Korostashivets I. M., Barakhta V. V. BALANCE OF PUBLIC INTEREST AND THE RIGHTS OF RANK-AND-FILE AND COMMANDING STAFF DURING SERVICE IN THE STATE CRIMINAL-EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

The article examines the legal foundations for ensuring a balance between the public interest and the rights of rank-and-file and commanding staff during service in the State Criminal-Executive Service of Ukraine and identifies the specific relationship between the special nature of such service and the legal and social guarantees provided by the State. It is substantiated that the public interest within the relevant service-related legal relations is associated with the proper and continuous performance of the statutory tasks of the State Criminal-Executive Service of Ukraine and with ensuring legality, public order, and security in the execution of criminal sentences. At the same time, the public interest cannot be equated with the organizational needs of a particular body or institution or with the subjective understanding of service-related expediency by an individual head. It is established that the special nature of service may entail restrictions on the rights of rank-and-file and commanding staff as prescribed by law but does not justify unjustified or disproportionate limitations of such rights.

The criteria for ensuring a balance between the public interest and the rights of rank-and-file and commanding staff are systematized. These criteria include the existence of a proper legal basis, a clearly defined service-related public purpose, objective service necessity, proportionality of a service measure and its consequences, justification of the decision, procedural fairness, preservation of the guaranteed core of rights and compensatory guarantees, as well as the possibility of reviewing a managerial decision and restoring a violated right.

The generalization of judicial practice has made it possible to identify problems in ensuring the relevant balance in the areas of remuneration and social guarantees, disciplinary liability and service investigations, personnel decisions, organizational and staffing changes, and termination of service. The need to improve

legal regulation by specifying the grounds for decisions affecting the rights of rank-and-file and commanding staff, defining the limits of managerial powers of heads, strengthening the requirements for the justification of such decisions, and enhancing procedural safeguards for their adoption and appeal is substantiated.

Keywords: *public interest, rights of rank-and-file and commanding staff, State Criminal-Executive Service of Ukraine, service, service-related legal relations, managerial decision, legal guarantees, service necessity.*

Дата першого надходження статті до видання: 11.09.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 28.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 18.11.2026