

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ЮРИСТА

1. Загальні положення професійної атестації та дисциплінарної відповідальності юристів
2. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність суддів
3. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність працівників прокуратури
4. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ і органів досудового розслідування
5. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність адвокатів
6. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність нотаріусів
7. Оплата праці юристів, їх правовий та соціальний захист

1. Загальні положення професійної атестації та дисциплінарної відповідальності юристів

Реалізація високих стандартів, що існують стосовно особистих та професійних якостей юриста, його практичної діяльності, стає можливою завдяки комплексу заходів, які мають на меті оптимальні підбір і розташування юридичних кадрів. Важливою складовою цієї системи є *професійна атестація юристів* – процедура оцінки професійного рівня юридичних працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Загальні засади проведення професійної атестації працівників встановлено Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI. Як передбачено ст. 13 вказаного Закону, роботодавці можуть проводити атестацію працівників. Отже, за загальним правилом, проведення атестації є правом, а не обов'язком роботодавця. Виняток становлять ті випадки, коли проведення атестації передбачено законодавчими актами щодо тієї або іншої професії. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника

виборного органу первинної профспілкової організації. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії. При цьому Закон вимагає, щоб атестація працівника проводилася тільки в його присутності.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» також встановлює перелік категорій працівників, які не підлягають атестації. Це, зокрема: працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року; вагітні жінки; особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства; одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; неповнолітні; особи, які працюють за сумісництвом. Законом чи колективним договором можуть встановлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.

За результатами атестації комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі. У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до Кодексу законів про працю України.

Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у встановленому законодавством порядку.

Наведеними загальними правилами атестації слід керуватися у тому випадку, якщо більш спеціальним нормативним актом щодо певної професії, у тому числі юридичної, не

встановлено особливих правил. Процедура атестації представників окремих юридичних професій урегульована відповідними нормативними актами та здійснюється створеними згідно з законодавством комісіями.

У складі професійної атестації можна виділити: 1) *попередню атестацію*, що передуює зайняттю відповідної посади чи визначає можливість займатися певною юридичною діяльністю; 2) *поточну атестацію*, яка здійснюється зі встановленою періодичністю чи в спеціальних випадках стосовно юристів, що вже працюють, для контролю за станом їх кваліфікації. У ході атестації перевіряються рівень юридичних знань особи, що атестується, вміння їх застосування в практичній діяльності, вивчаються показники професійної роботи, аналізуються особисті, моральні якості особи тощо.

Професійна діяльність юристів має особливе значення для нормального існування суспільства. У зв'язку з цим кожний юрист має сумлінно, чітко і неухильно виконувати покладені на нього законодавством трудові чи службові обов'язки, дотримуватися всіх правил, що регламентують його професійну діяльність. Іншими словами, юрист повинен дотримуватися трудової чи службової дисципліни. Невиконання, неналежне виконання ним її вимог є *дисциплінарним правопорушенням*, що тягне за собою дисциплінарну юридичну відповідальність.

На дисциплінарну відповідальність юристів поширюються, *по-перше*, всі характерні ознаки юридичної відповідальності, *по-друге*, особливості саме дисциплінарної відповідальності, встановлені нормами трудового та адміністративного права. Нормативними підставами такої відповідальності виступають Кодекс законів про працю України, а також спеціальні акти законодавства, що визначають статус відповідної категорії юристів. Це передбачає поширення на юристів, що працюють за трудовим договором, загальних правил, установлених законодавством про працю, з урахуванням специфічних норм, що регулюють діяльність окремих категорій працівників (суддів, прокурорів тощо).

Поряд з передбаченими Кодексом законів про працю України двома видами дисциплінарних стягнень – *доганою і звільненням* – указаний закон передбачає три інші види – зауваження; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність.

Слід мати на увазі, що згідно з Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 07.04.2011 р. № 3206-VI, державні службовці притягуються до дисциплінарної

відповідальності в установленому законом порядку за вчинення *корупційних правопорушень*. Відомості про осіб, яких притягнуто до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень, у триденний строк з дня накладення дисциплінарного стягнення заносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

Притягнення до відповідальності здійснюється на основі таких загальних правил: 1) за кожне дисциплінарне порушення накладається тільки одне дисциплінарне стягнення (проте це не виключає можливості притягнення особи до інших видів юридичної відповідальності); 2) дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, визначатися з урахуванням обставин, за яких він вчинений, ступеню вини особи; 3) дисциплінарне стягнення, як правило, не може бути накладене пізніше одного місяця з моменту його виявлення і не пізніше шести місяців від дня вчинення порушення; 4) якщо протягом року від дня накладення дисциплінарного стягнення особу не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, вона вважається такою, що не має дисциплінарного стягнення; 5) стягнення може бути зняте достроково; 6) рішення про накладання стягнення може бути оскаржене тощо.

Вирішувати питання про дисциплінарну відповідальність юристів можуть суб'єкти, що володіють правом прийому юриста на роботу (обрання, затвердження, призначення на посаду), посадовці вищого в ієрархії рівня, спеціально створені для таких цілей органи.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснюється в рамках дисциплінарного провадження – процедури розгляду визначеним законом суб'єктом звернення, що містить відомості про порушення юристом вимог щодо його статусу, посадових обов'язків чи присяги, а також відповідного розслідування та винесення рішення. Ця процедура зазвичай проходить такі стадії: 1) здійснення перевірки даних про наявність підстав для притягнення юриста до дисциплінарної відповідальності, 2) відкриття дисциплінарної справи, її розгляд і прийняття рішення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, 3) виконання цього рішення, а також можливі стадії 4) оскарження та 5) перегляду рішення. При цьому можуть бути встановлені певні особливості провадження щодо окремих категорій юристів.

Належне кар'єрне просування судді, яке здійснюється відповідно до закону, що встановлює чіткі вимоги до компетентності судді та процедури його оцінювання, є важливим елементом для забезпечення незалежності судді та суду. Статтями 83, 101 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»¹, Законом України «Про забезпечення права на справедливий суд»² передбачено, що Вища кваліфікаційна комісія суддів України (далі – ВККС) здійснює в установленому законом порядку повноваження щодо забезпечення проведення первинного кваліфікаційного оцінювання працюючих суддів з метою прийняття рішень щодо можливості здійснення ними правосуддя у відповідних судах та, відповідно, досягнення суспільних очікувань мати доступ до справедливого суду. Процедурні питання організації та проведення кваліфікаційного оцінювання судді визначені Порядком та методологією кваліфікаційного оцінювання судді (далі – Порядок), затвердженого рішенням ВККС від 21.10.2015 № 67/зп-15. Згідно з розділом 1 Порядку кваліфікаційне оцінювання судді – це встановлена законом процедура визначення ВККС України професійного рівня судді та відповідності його займаній посаді. Метою кваліфікаційного оцінювання є визначення професійного рівня судді та здатності здійснювати правосуддя у відповідному суді та суді відповідного рівня. Згідно зі ст. 85 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» кваліфікаційне оцінювання включає такі етапи: 1) складення суддею іспиту; 2) дослідження суддівського досвіду та проведення співбесіди. Підпунктом 4.1.1 пункту 4.1 розділу 4 Порядку передбачено, що кваліфікаційна палата приймає рішення про підтвердження або не підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді на підставі вмотивованого висновку за результатами розгляду питання про проведення кваліфікаційного оцінювання. З аналізу зазначених норм чинного національного законодавства та зарубіжного досвіду вбачається, що сьогодні Україна в межах проведення судової реформи де-юре вжила необхідних заходів для вдосконалення судоустрою шляхом запровадження кваліфікаційної атестації судді, тим самим зробила спробу забезпечити його незалежність і, як наслідок, незалежність усієї системи судоустрою.

¹ Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

² Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19>

Дисциплінарна відповідальність суддів. 30 вересня 2016 року набули чинності [Закон України «Про внесення змін до Конституції України \(щодо правосуддя\)»³](#) та нова редакція Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (далі – Закон). Законом змінено порядок та підстави застосування до суддів дисциплінарної відповідальності.

Вичерпний перелік підстав притягнення судді до дисциплінарної відповідальності визначений статтею 106 Закону. Так, наприклад, суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав:

1) умисне або внаслідок недбалості:

а) незаконна відмова в доступі до правосуддя (у тому числі незаконна відмова в розгляді по суті позовної заяви, апеляційної, касаційної скарги тощо) або інше істотне порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, що унеможливило учасниками судового процесу реалізацію наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків або призвело до порушення правил щодо юрисдикції або складу суду;

б) незазначення в судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору;

в) порушення засад гласності і відкритості судового процесу;

г) порушення засад рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості;

г) незабезпечення обвинуваченому права на захист, перешкоджання реалізації прав інших учасників судового процесу;

д) порушення правил щодо відводу (самовідводу);

2) безпідставне затягування або невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, зволікання з виготовленням вмотивованого судового рішення, несвоєчасне надання суддею копії судового рішення для її внесення до Єдиного державного реєстру судових рішень;

3) допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу

³ Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19>

життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу;

4) умисне або у зв'язку з очевидною недбалістю допущення суддею, який брав участь в ухваленні судового рішення, порушення прав людини і основоположних свобод;

5) розголошення суддею таємниці, що охороняється законом, у тому числі таємниці нарадчої кімнати, або інформації, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні та інші підстави.

Водночас зазначаємо, що скасування або зміна судового рішення не має наслідком дисциплінарну відповідальність судді, який брав участь у його ухваленні, крім випадків, коли скасоване або змінене рішення ухвалено внаслідок умисного порушення норм права чи неналежного ставлення до службових обов'язків.

Статтею 108 Закону визначено, що дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя у порядку, визначеному Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з урахуванням вимог цього Закону.

Відповідно до пункту 16¹ розділу XV «Перехідні положення» Конституції України до утворення Вищої ради правосуддя її повноваження здійснює Вища рада юстиції.

Статтею 107 Закону передбачено, що право на звернення зі скаргою щодо дисциплінарного проступку судді (дисциплінарною скаргою) має будь-яка особа.

Громадяни здійснюють зазначене право особисто або через адвоката, юридичні особи - через адвоката, органи державної влади та органи місцевого самоврядування - через своїх керівників або представників.

Дисциплінарна скарга подається у письмовій формі та повинна містити такі відомості:

1) прізвище, ім'я, по батькові (найменування) скаржника, його місце проживання (перебування) або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку;

2) прізвище, ім'я, по батькові та посада судді (суддів), щодо якого (яких) подано скаргу;

3) конкретні відомості про наявність у поведінці судді ознак дисциплінарного проступку, який відповідно до [частини першої](#) статті 106 цього Закону може бути підставою для дисциплінарної відповідальності судді;

4) посилення на фактичні дані (свідчення, докази), що підтверджують зазначені скажником відомості.

Дисциплінарна скарга підписується скажником із зазначенням дати її підписання.

Вища рада правосуддя затверджує та розміщує на офіційному веб-порталі судової влади зразок дисциплінарної скарги.

Щодо надходження до Міністерства юстиції звернень з питань діяльності судів та дій суддів. Частиною першою статті 124 Конституції України встановлено, що правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються.

Згідно зі статтею 6 Закону, здійснюючи правосуддя, суди є незалежними від будь-якого незаконного впливу. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою дискредитації суду або впливу на безсторонність суду, заклики до невиконання судових рішень забороняються і мають наслідком відповідальність, установлену законом.

Звернення до суду громадян, організацій чи посадових осіб, які відповідно до закону не є учасниками судового процесу, щодо розгляду конкретних справ судом не розглядаються, якщо інше не передбачено законом.

При цьому, статтею 12 Закону України «Про звернення громадян»⁴ встановлено, що дія цього Закону не поширюється на порядок розгляду заяв і скарг громадян, встановлений, зокрема, Законом.

Відповідно до статті 14 Закону учасники судового процесу та інші особи мають право на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках – на касаційне оскарження судового рішення.

3. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність прокурорів

⁴ Див.: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80>

23 вересня 2019 року президент [підписав закон про реформу прокуратури](#)⁵. За нею, структура органів прокуратури після здійснення атестації буде такою: Офіс генпрокурора, обласні прокуратури, окружні прокуратури.

Професійна атестація зазначеної категорії юристів здійснюється на підставі Закону України «Про прокуратуру» від 05.11.1991 р. № 1789-ХП⁶, Порядку проходження прокурорами атестації затверджено на виконання Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури", затвердженого Наказом Генерального прокурора України від 03.10.2019 р. № 221⁷.

Атестацію прокурорів ГПУ (включаючи прокурорів Головної військової прокуратури та секретаріату Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів), регіональних, місцевих та військових прокуратур проводитимуть відповідні *кадрові комісії*.

Слідчих органів прокуратури атестуватимуть за процедурою, передбаченою для прокурорів ГПУ, регіональних, місцевих і військових прокуратур відповідно до затвердженого Порядку.

Атестацію проводитимуть кадрові комісії у три етапи. За допомогою перших двох буде оцінюватись знання та вміння у застосуванні закону, а також загальні здібності та навички шляхом автоматизованого анонімного тестування. Останній етап — перевірка професійної компетентності й доброчесності на співбесіді, що включатиме також виконання ситуаційного завдання.

Під час тестування на знання та вміння застосовувати законодавство кандидатам на посади прокурора потрібно буде дати відповідь на 100 питань за 100 хвилин у комп'ютерній програмі. Питання міститимуть варіанти відповідей, один з яких — правильний, за який нараховується 1 бал.

Положенням встановлюється прохідний бал у 70 балів. Якщо кандидат не завершив тест достроково, то після закінчення відведеного часу на екрані з'явиться результат тестування. Перелік тестових питань буде опубліковано на веб-сайті Генпрокуратури не пізніше, ніж за сім календарних днів до складання іспиту.

⁵ Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20>

⁶ Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>

⁷ Див.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20>

Прокурори, що набрали потрібну кількість балів, допускаються до тестування на загальні здібності та навички, прохідний бал для якого встановлюється наказом Генерального прокурора. Зразок тестових питань та правила складання іспиту будуть опубліковані на офіційному веб-сайті не пізніше, ніж за сім календарних днів до дня проведення тестування.

Ті, хто успішно пройшов обидва етапи, допускаються до співбесіди, до початку якої прокурори за 45 хвилин максимум мають виконати практичне завдання, написавши вирішення на аркуші паперу з відміткою кадрової комісії. Зразок такого завдання буде також опубліковано на веб-сайті в день першого оприлюднення графіка проведення співбесід. Якщо воно передбачатиме застосування норм законодавства, то прокурорам дозволятиметься використовувати паперові тексти законодавчих актів, що надаються кадровою комісією. У будь-яких інших випадках на всіх етапах атестації використання допоміжних матеріалів або наявність при собі електронних пристроїв не допускається.

Кадрова комісія вправі отримувати у відповідних органах державної влади будь-яку необхідну для цілей атестації інформацію про прокурора, в тому числі щодо дисциплінарних проваджень щодо прокурора, скарг на дії прокурора, дотримання прокурором правил професійної етики та доброчесності, відповідності вимогам законодавства у сфері запобігання корупції тощо. Фізичні та юридичні особи, органи державної влади і місцевого самоврядування зможуть подавати до відповідної кадрової комісії відомості, які можуть свідчити про невідповідність прокурора критеріям компетентності, професійної етики та доброчесності, які можуть братися до уваги кадровою комісією. Співбесіда полягатиме у обговоренні результатів дослідження членами комісії матеріалів атестації щодо дотримання прокурором правил професійної етики та доброчесності. Рішення комісії щодо прокурора після проходження співбесіди приймаються відкритим голосуванням. Результати атестації будуть оприлюднюватись на офіційному веб-сайті Генеральної прокуратури.

Правовою базою дисциплінарної відповідальності прокурорських працівників виступають Закон України «Про прокуратуру» та Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений Постановою Верховної Ради України від 06.11.1991 р. № 1796-ХІІ.

Дисциплінарне провадження здійснюється Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів.

Дисциплінарне провадження – це процедура розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів скарги (заяви), в якій містяться відомості про вчинення прокурором дисциплінарного проступку. Дисциплінарне провадження включає в себе: 1) відкриття дисциплінарного провадження та проведення перевірки скарги чи заяви (ст. 46); 2) розгляд висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора (ст. 47); 3) рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів у дисциплінарному провадженні стосовно прокурора (ст. 48).

Прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких *підстав*:

- 1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків;
- 2) необґрунтоване зволікання з розглядом звернення;
- 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень;
- 4) порушення встановленого законом порядку подання [декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру](#);
- 5) вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури;
- 6) систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики;
- 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку;
- 8) втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення;
- 9) публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості.

Притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення його до адміністративної чи кримінальної відповідальності у випадках, передбачених законом.

Виправдання особи або закриття стосовно неї судом кримінального провадження не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурора, який здійснював процесуальне керівництво досудовим розслідуванням та/або підтримання державного обвинувачення у цьому провадженні, крім випадків умисного порушення ним вимог законодавства чи неналежного виконання службових обов'язків.

Під час здійснення дисциплінарного провадження щодо прокурора у разі необхідності може бути проведена його атестація. Вмотивоване рішення про необхідність проведення атестації приймається Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів.

На прокурора можуть бути накладені такі *дисциплінарні стягнення*:

- 1) догана;
- 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора);
- 3) звільнення з посади в органах прокуратури.

Прокурор може оскаржити рішення, прийняте за результатами дисциплінарного провадження, до адміністративного суду або до Вищої ради правосуддя протягом одного місяця з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення.

Зазначені стягнення в тому чи іншому обсязі застосовують керівники органів прокуратури. Генеральний прокурор України має право застосовувати названі дисциплінарні стягнення в повному обсязі, за винятком таких випадків: позбавлення або пониження в класному чині державного радника юстиції 1, 2, 3 класів провадиться Президентом України за поданням Генерального прокурора України.

Прокурори областей та прирівняні до них прокурори мають право застосовувати такі дисциплінарні стягнення: догану, пониження в посаді, звільнення, крім пониження на посаді і звільнення працівників, які призначаються Генеральним прокурором України. При необхідності застосування заходу дисциплінарного стягнення, що перевищує повноваження зазначених прокурорів, вони вносять подання Генеральному прокурору України. Особи,

нагороджені нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України», можуть бути звільнені з роботи лише за попередньою згодою Генерального прокурора України.

Міські і районні прокурори, інші прирівняні до них прокурори вносять подання прокурору вищого рівня про накладення дисциплінарного стягнення на підлеглих їм прокурорсько-слідчих працівників.

Дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню вини та тяжкості проступку. Прокурор, який вирішує питання про накладення стягнення, повинен особисто з'ясувати обставини проступку та одержати письмове пояснення від особи, яка його вчинила. В разі необхідності може бути призначено службову перевірку.

Дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Строк проведення службової перевірки не може перевищувати двох місяців. У разі вчинення працівником діяння, несумісного з перебуванням на роботі в органах прокуратури, його звільнення провадиться незалежно від часу вчинення проступку.

Окрім санкцій, що накладаються у порядку застосування дисциплінарної відповідальності, Закон України «Про прокуратуру» передбачає звільнення з органів прокуратури (у тому числі з позбавленням класного чину) прокурорів і слідчих у таких випадках: 1) недотримання пов'язаних із проходженням служби в органах прокуратури вимог щодо несумісності, передбачених названим законом, та інших вимог і обмежень, які встановлюються законом; 2) порушення «Присяги працівника прокуратури» чи відмови від її прийняття; 3) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо них; 4) за результатами атестації у разі невідповідності працівника займаній посаді; 5) набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за адміністративне корупційне правопорушення; 6) у разі неможливості або відсутності згоди на переведення на іншу посаду у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі.

4. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ і органів досудового розслідування

Процедура **атестації** цієї категорії юристів детально регламентована Інструкцією про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затвердженої Наказом МВС України від 22.03.2005 р. № 181.

Атестацію здійснюють атестаційні комісії, що створюються в центральному апараті Міністерства внутрішніх справ України, склад яких затверджується Міністром. Система цих комісій включає Центральну атестаційну комісію та 8 комісій з атестування працівників окремих структурних підрозділів Міністерства (наприклад, комісію з атестування особового складу кримінальної міліції).

Атестація осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу проводиться на кожній із займаних посад у таких випадках: 1) через чотири роки, 2) при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду і звільненні з органів внутрішніх справ, якщо переміщення по службі або звільнення провадиться по закінченні року з дня останньої атестації, а у виняткових випадках незалежно від цього строку.

Існує декілька стадій атестації. По-перше, проводиться підготовка атестації. По-друге, здійснюється оцінка та контроль за працею відповідного співробітника (зокрема, індивідуальні бесіди; опрацювання отриманої інформації щодо працівників та врахування її при складанні атестаційних листів; складання, у разі необхідності, заліків з бойової та службової підготовки, проходження медичного обстеження; підготовка атестаційних листів). По-третє, на засіданні атестаційної комісії розглядається атестаційний лист і аналізуються показники роботи, професійна компетентність працівника та його ділові та особисті якості, що відбувається в присутності відповідного працівника. У ході засідання атестаційна комісія має право робити запити про надання необхідних матеріалів і документів, що стосуються службової діяльності працівника.

У результаті комісія приймає один з висновків: *займаній посаді відповідає або займаній посаді не відповідає*. Одночасно може прийматися одна з таких *рекомендацій*: 1) заслуговує на висунення на вищу посаду (із зазначенням на яку саме); 2) заслуговує на зарахування до резерву кадрів на висунення; 3) заслуговує направлення до вищого навчального закладу МВС України для навчання; 4) підлягає переміщенню на рівнозначну посаду в порядку ротації (із зазначенням на яку посаду і причини переведення); 5) підлягає

переведенню до іншого підрозділу із зазначенням його мотивів та обґрунтуванням можливої потреби в направленні на перепідготовку; 6) підлягає переведенню з вищої посади на нижчу з викладенням причин і зазначенням того, на яку саме посаду доцільно призначити; 7) підлягає звільненню з органів внутрішніх справ (через службову невідповідність, за віком, станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії чи з інших причин).

Працівники визнаються такими, що не відповідають займаним посадам, у разі якщо мають хоча б один із таких недоліків: низькі показники оперативно-службової діяльності; не забезпечують належним чином доручену ділянку роботи; не приділяють уваги підвищенню знань та професійної майстерності, бойової і фізичної підготовки; склали заліки зі службової та бойової підготовки на оцінку «незадовільно»; порушують порядок і правила, встановлені чинним законодавством України, присягою, статутами, нормативно-правовими актами МВС України і наказами начальників органів внутрішніх справ, що видаються в межах їх повноважень.

Можливою стадією є вирішення спорів, пов'язаних з проведенням атестації та її результатами.

Дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ урегульована Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, затвердженим Законом України від 22.02.2006 р. № 3460-IV.

Згідно зі статутом, на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Відповідно до ст. 216 КПК України, досудове розслідування здійснюють: слідчі органів Національної поліції; слідчі органів безпеки; слідчі органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства; слідчі органів Державного бюро розслідувань; детективи Національного антикорупційного бюро України.

Досудове розслідування — діяльність компетентних правоохоронних органів, що полягає у збиранні, дослідженні, оцінці, перевірці та використанні доказів з метою попередження, запобігання та розкриття злочинів, встановлення об'єктивної істини,

забезпечення правильного застосування закону, та закінчується винесенням правозастосовного акту за її наслідками.

Діяльність цих органів регулюється відповідно до Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні, Наказом Міністерства внутрішніх справ України № 570 від 6 липня 2017 року затверджено Положення про органи досудового розслідування Національної поліції України та Інструкцію з організації діяльності органів досудового розслідування Національної поліції України.

Згідно Положення про органи досудового розслідування Національної поліції України органи досудового розслідування Національної поліції України забезпечують досудове розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до підслідності слідчих органів Національної поліції. Положення регламентує порядок призначення слідчих та керівників слідчих підрозділів на посаду, звільнення їх з посади, визначає повноваження керівників та співробітників слідчих підрозділів органів Національної поліції.

Зокрема, Розділ VI встановлює права і обов'язки слідчих, гарантії їх процесуальної незалежності. Згідно нього слідчий - службова особа органу Національної поліції України, уповноважена в межах компетенції, передбаченої КПК України, здійснювати досудове розслідування кримінальних правопорушень, - самостійно приймає процесуальні рішення. Винятки становлять випадки, коли законом передбачено винесення рішення слідчого судді, суду або згода прокурора чи погодження керівника органу досудового розслідування або якщо рішення про його проведення приймає виключно прокурор, і є відповідальним за законне та своєчасне виконання цих рішень. Слідчий має помічника - працівника органу досудового розслідування, завданням якого є надання допомоги слідчому і виконання його доручень, пов'язаних з розслідуванням кримінальних правопорушень.

Нормативною базою професійної атестації працівників органів досудового розслідування, зокрема, працівників Національної поліції є Закон України «Про Національну поліцію», Наказ Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських № 1465 від 17.11.2015.

Згідно Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських атестування поліцейських проводиться:

- 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу;
- 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність;
- 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність.

Атестування проводиться атестаційними комісіями органів (закладів, установ) поліції, що створюються їх керівниками. За результатами проведеного тестування атестаційна комісія встановлює мінімальний бал, що становить 25 балів за тестом на знання законодавчої бази (далі – професійний тест), та 25 балів за тестом на загальні здібності та навички, який в обов'язковому порядку ураховується атестаційною комісією при прийнятті рішення. Поліцейські, які проходять атестування, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі.

Атестаційні комісії на підставі всебічного розгляду всіх матеріалів, які були зібрані на поліцейського, під час проведення атестування шляхом відкритого голосування приймають один з таких висновків:

- 1) займаній посаді відповідає;
- 2) займаній посаді відповідає, заслуговує призначення на вищу посаду;
- 3) займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність;
- 4) займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність.

Атестаційні комісії при прийнятті рішень стосовно поліцейського повинні враховувати такі критерії:

- 1) повноту виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій);
- 2) показники службової діяльності;
- 3) рівень теоретичних знань та професійних якостей;
- 4) оцінки з професійної і фізичної підготовки;

- 5) наявність заохочень;
- 6) наявність дисциплінарних стягнень;
- 7) результати тестування;
- 8) результати тестування на поліграфі (у разі проходження).

Дисциплінарна відповідальність працівників органів досудового розслідування, зокрема, працівників Національної поліції регулюється Законом України "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України". Закон визначає повноваження поліцейських та їхніх керівників, види заохочень, дисциплінарних стягнень. Відтак цим законом визначено порядок застосування дисциплінарних стягнень та їх оскарження.

Відповідно до ст. 15 закону проведення службових розслідувань за фактом порушення поліцейським службової дисципліни здійснюють дисциплінарні комісії. Крім того, до складу дисциплінарних комісій можуть бути включені представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

Відповідно до ст. 18 (Забезпечення поліцейському права на захист) під час проведення службового розслідування поліцейський має право на захист, що полягає в можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій.

Поліцейському забезпечується право на захист під час проведення службового розслідування (ст. 18 Закону). Реалізується це право через можливість надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій. Хоча раніше таке теж фактично було можливо, прямо законодавством це не передбачалося, отже, всі пояснення і докази могли не братись до уваги. Тепер же у документі з'являється клопотання про долучення цих документів до матеріалів розслідування. І найголовніше — поліцейський має право користуватись правничою допомогою, тобто його інтереси може представляти адвокат, повноваження якого підтвержені копією свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, ордером та копією договору із представником. Враховуючи тяжкість окремих стягнень (насамперед, звільнення зі служби в поліції) цілком логічно довірити свій захист професійному юристу, який користується під час службового розслідування тими ж правами, що й поліцейський

(за виключенням окремих випадків, де ними можна скористатись лише самостійно). До речі, таке право чітко закріплене в Резолюції ПАРЄ № 690 91979 «Декларація про поліцію». В пункті 9 Резолюції однозначно встановлено: «При відкритті дисциплінарного чи кримінального провадження проти офіцера поліції, він має право бути почутим і право на адвокатський захист». Можна говорити про гармонізацію нашого законодавства із європейським.

В Законі також уточнено поняття службової дисципліни, загальні положення і термінологію приведено у відповідність до Закону «Про Національну поліцію» 2015 року. Оскільки Конституція України гарантує, що виключно законами встановлюються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями (п. 22 ч. 1 ст. 92), тобто у відповідному законі має бути вичерпний перелік діянь, що утворюють склад дисциплінарного проступку. Новий Статут закріплює поняття «службова дисципліна», яка окрім загальних обов'язків поліцейського, визначених ст. 18 Закону «Про Національну поліцію», зобов'язує дотримуватись конкретних положень Закону. Це можуть бути й етичні правила, але тут йдеться і про доволі конкретні норми — наприклад, дотримуватися правил носіння однострою та знаків розрізнення. Як не дивно, до цього моменту притягнути поліцейського до відповідальності за приховування жетона, було вкрай складно.

5. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність адвокатів

Нормативною основою **професійної атестації** цієї категорії юристів виступає Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2012 р. № 5076-VI.

Здійснення атестації адвокатів покладається на кваліфікаційні палати Кваліфікаційно-дисциплінарних комісій адвокатури. Зазначені комісії створюються в областях (в Автономній Республіці Крим, містах Києві та Севастополі). Очолює систему комісій Вища кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури.

Голова та члени кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури обираються строком на п'ять років конференцією адвокатів регіону з числа адвокатів, стаж адвокатської діяльності яких становить не менше п'яти років та адреса робочого місця яких знаходиться у відповідному регіоні і відомості про яких включено до Єдиного реєстру адвокатів

України. Кваліфікаційні палати комісій створюються у складі не більше 9 членів.

Кваліфікаційна палата кваліфікаційно-дисциплінарної комісії: 1) розглядає заяви осіб, які мають намір займатися адвокатською діяльністю; 2) допускає осіб або відмовляє їм у допуску до складання кваліфікаційних іспитів; 3) організує та проводить кваліфікаційний іспит; 4) приймає рішення щодо видачі свідоцтва про складення кваліфікаційного іспиту.

Особа, яка має намір займатися адвокатською діяльністю, подає до кваліфікаційно-дисциплінарної комісії заяву з необхідними документами. За результатами їх розгляду та відповідної перевірки особи приймається рішення про допуск чи відмову в допуску до кваліфікаційного іспиту.

Кваліфікаційний іспит полягає у виявленні теоретичних знань у галузі права, історії адвокатури, адвокатської етики особи, яка виявила бажання стати адвокатом, а також у виявленні рівня її практичних навичок та умінь у застосуванні закону. Особа, яка не склала кваліфікаційні іспити, може бути допущена до складення такого іспиту повторно не раніше ніж через шість місяців. Особа, яка не склала кваліфікаційний іспит повторно, може бути допущена до наступного кваліфікаційного іспиту не раніше ніж через один рік.

Особі, яка склала кваліфікаційний іспит, протягом десяти днів з дня складення кваліфікаційного іспиту кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури безоплатно видає свідоцтво про складення кваліфікаційного іспиту.

Особа, що отримала зазначене свідоцтво, має пройти стажування, яке полягає в перевірці готовності самостійно здійснювати адвокатську діяльність. Стажування здійснюється протягом шести місяців під керівництвом адвоката за направленням ради адвокатів регіону. Від проходження стажування звільняються особи, які на день звернення із заявою про допуск до складення кваліфікаційного іспиту мають стаж роботи помічника адвоката не менше одного року за останні два роки.

За результатами стажування керівник стажування складає звіт про оцінку стажування та направляє його раді адвокатів регіону. Результати стажування оцінюються радою адвокатів регіону, внаслідок чого вона приймає рішення про: 1) видачу особі свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю або 2) продовження стажування на строк від одного до трьох місяців.

Особа, стосовно якої прийнято рішення про видачу свідоцтва, не пізніше тридцяти

днів з цього моменту складає перед радою адвокатів регіону присягу адвоката України. У день складення присяги видаються свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю та посвідчення адвоката України.

Рішення про відмову в допуску до кваліфікаційних іспитів, про визнання особи такою, що не склала кваліфікаційний іспит, може бути оскаржено в 30-денний строк до Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури або до суду. В останньому випадку, зокрема, у результаті розгляду справи Вища кваліфікаційно-дисциплінарна комісія адвокатури може, ухвалити одне з таких рішень: 1) залишити оскаржуване рішення без змін; 2) зобов'язати кваліфікаційно-дисциплінарну комісію адвокатури провести повторний кваліфікаційний іспит у найближчий час проведення таких іспитів.

Рішення ради адвокатів регіону про продовження стажування може бути оскаржено стажистом адвоката або керівником стажування протягом тридцяти днів до Ради адвокатів України або до суду, які можуть залишити оскаржуване рішення без змін, або зобов'язати раду адвокатів регіону видати свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю.

Дисциплінарна відповідальність адвокатів регламентована, зокрема, Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2012 р. № 5076-VI.

Вирішення питань про дисциплінарну відповідальність адвокатів згаданий закон покладає на Вищу кваліфікаційно-дисциплінарну комісію адвокатури при Кабінеті Міністрів України, в тому числі на дисциплінарну палату, що діє в її складі. До цієї палати входить не більше 11 членів.

Підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку. **Дисциплінарним проступком адвоката** закон називає: 1) порушення вимог несумісності; 2) порушення присяги адвоката України; 3) порушення правил адвокатської етики; 4) розголошення адвокатської таємниці або вчинення дій, що призвели до її розголошення; 5) невиконання або неналежне виконання своїх професійних обов'язків; 6) невиконання рішень органів адвокатського самоврядування; 7) порушення інших обов'язків адвоката, передбачених законом.

Не є підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності винесення судом або іншим органом рішення не на користь його клієнта, скасування або зміна судового рішення або рішення іншого органу, винесеного у справі, в якій адвокат

здійснював захист, представництво або надавав інші види правової допомоги, якщо при цьому не було вчинено дисциплінарного проступку.

За вчинення дисциплінарного проступку до адвоката може бути застосовано одне з таких *дисциплінарних стягнень*: 1) попередження; 2) зупинення права на заняття адвокатською діяльністю на строк від одного місяця до одного року; 3) для адвокатів України - позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю з наступним виключенням з Єдиного реєстру адвокатів України.

До адвоката іноземної держави, включеного до Єдиного реєстру адвокатів України, можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення виключно у вигляді попередження або виключення з Єдиного реєстру адвокатів України.

Накладення на адвоката дисциплінарного стягнення у вигляді зупинення права на заняття адвокатською діяльністю може застосовуватися виключно у разі:

- 1) повторного протягом року вчинення дисциплінарного проступку;
- 2) порушення адвокатом вимог щодо несумісності;
- 3) систематичного або грубого одноразового порушення правил адвокатської етики.

Накладення на адвоката дисциплінарного стягнення у вигляді позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю може застосовуватися виключно у разі:

- 1) порушення присяги адвоката України;
- 2) розголошення адвокатом відомостей, що становлять адвокатську таємницю, використання їх у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб;
- 3) заподіяння протиправними діями адвоката, пов'язаними із здійсненням ним адвокатської діяльності, значної шкоди клієнту, якщо така шкода встановлена судовим рішенням, що набрало законної сили;
- 4) систематичного або грубого одноразового порушення правил адвокатської етики, що підриває авторитет адвокатури України.

Дисциплінарне провадження щодо адвоката включає всі стадії, аналогічні до дисциплінарного провадження стосовно представників інших юридичних спеціальностей. Рішення про накладення на адвоката дисциплінарного стягнення (в тому числі про припинення адвокатської діяльності та анулювання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю) може бути оскаржено в 30-денний строк до Вищої

кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури або до суду.

Окрім випадку накладення на адвоката дисциплінарного стягнення у вигляді позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю, право на заняття адвокатською діяльністю припиняється шляхом анулювання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю у разі:

1) встановлення факту надання недостовірних відомостей для отримання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю та складення присяги адвоката України;

2) набрання законної сили обвинувальним вироком суду стосовно адвоката за вчинення тяжкого, особливо тяжкого злочину, а також злочину середньої тяжкості, за який призначено покарання у виді позбавлення волі.

6. Професійна атестація та дисциплінарна відповідальність нотаріусів

Процедура **професійної атестації** вказаної категорії юристів урегульована Законом України «Про нотаріат» від 02.09.1993 р. № 3425-ХІІ, Порядком допуску до складання кваліфікаційного іспиту осіб, які пройшли стажування в державній нотаріальній конторі або в приватного нотаріуса, та проведення кваліфікаційного іспиту Вищою кваліфікаційною комісією нотаріату, затвердженим Наказом Міністерства юстиції України від 28.07.2011 р. № 1905.

Для визначення рівня професійної підготовленості осіб, які мають намір займатися нотаріальною діяльністю, при Міністерстві юстиції України утворюється строком на три роки Вища кваліфікаційна комісія нотаріату. До складу Комісії входить чотири представники Міністерства, чотири нотаріуси та три представники легалізованих в установленому порядку об'єднань нотаріусів із всеукраїнським статусом. Персональний склад Комісії затверджується наказом Міністерства юстиції строком на 3 роки. Головою Комісії є Міністр юстиції України.

Атестації підлягають особи, які мають намір займатися нотаріальною діяльністю вперше. Особи, які протягом трьох років після отримання свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю не здійснювали останню, але мають такий намір, також повинні підтвердити свою кваліфікацію шляхом складання нового кваліфікаційного іспиту в

установленому порядку.

Після проходження стажування особа, яка має намір скласти кваліфікаційний іспит на право на заняття нотаріальною діяльністю, подає необхідні документи до головного управління юстиції в області (чи відповідного аналогічного органу). На підставі подання управління Комісія допускає особу до складання іспиту.

Кваліфікаційний іспит передбачає необхідність дати відповідь на екзаменаційний білет, до якого входять три теоретичні питання, задача, а також завдання щодо складання проекту документа, що підлягає нотаріальному посвідченню. Письмова робота виконується державною мовою одночасно для всіх осіб, які допущені до складання кваліфікаційного іспиту.

На підставі результатів складеного іспиту Вища кваліфікаційна комісія нотаріату приймає рішення про видачу (або відмову у видачі) Міністерством юстиції України свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю. У відповідному випадку приймається рішення про підтвердження (або непідтвердження) кваліфікації особою, яка складала кваліфікаційний іспит для підтвердження кваліфікації.

Особи, які не склали кваліфікаційний іспит, допускаються до його повторного складання не раніше ніж через рік. Особи, які не склали повторний та наступні кваліфікаційні іспити, можуть бути допущені до складання нового кваліфікаційного іспиту після проходження додаткового стажування відповідно до вимог Закону України «Про нотаріат».

Рішення кваліфікаційної комісії може бути оскаржено до суду.

Свідоцтво про право на заняття нотаріальною діяльністю видається Міністерством юстиції України на підставі рішення Вищої кваліфікаційної комісії нотаріату. Свідоцтво є підставою для призначення на посаду державного нотаріуса або для реєстрації приватної нотаріальної діяльності. Відмову у видачі свідоцтва може бути оскаржено до суду в місячний строк з дня її одержання.

Дисциплінарна відповідальність нотаріусів урегульована Кодексом законів про працю, Законом України «Про нотаріат», Порядком внесення Головним управлінням юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головними управліннями юстиції в областях, містах Києві та Севастополі подання про анулювання свідоцтва про

право на зайняття нотаріальною діяльністю та його розгляд Вищою кваліфікаційною комісією нотаріату, затвердженим Наказом Міністерства юстиції України 28.07.2011 р. № 1904/5.

Державні нотаріуси виступають учасниками трудових відносин, отже притягнення їх до дисциплінарної відповідальності здійснюється насамперед на підставі Кодексу законів про працю, який передбачає такі види стягнень, як догана і звільнення.

Що стосується спеціальної дисциплінарної відповідальності нотаріусів, то питання про її існування є предметом дискусій, оскільки приватний нотаріус не перебуває у трудових правовідносинах чи у відносинах адміністративної підлеглості з іншим суб'єктом. При цьому, Закон України «Про нотаріат», на відміну від Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», не вживає термін «дисциплінарна відповідальність».

Разом із тим, указаний закон передбачає низку негативних наслідків для нотаріуса в разі порушення ним існуючих вимог у своїй діяльності.

У першу чергу, для будь-якого нотаріуса таким наслідком виступає *анулювання свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю*. Воно застосовується Міністерством юстиції України за рішенням Вищої кваліфікаційної комісії нотаріату, прийнятим на підставі подання головного управління юстиції в області (аналогічних органів Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя) за таких, зокрема, підстав:

1) неодноразового порушення нотаріусом чинного законодавства при вчиненні нотаріальних дій або грубого порушення закону, яке завдало шкоди інтересам держави, підприємств, установ, організацій, громадян;

2) порушення нотаріусом вимог щодо дотримання нотаріальної таємниці, обмежень у праві вчинення нотаріальних дій, а також заборони сумісництва.

3) набрання законної сили рішенням суду про порушення нотаріусом вимог законодавства при вчиненні ним нотаріальної дії;

4) знищення нотаріусом або з його вини архіву нотаріуса або окремих документів;

5) винесення щодо нотаріуса обвинувального вироку суду, який набрав чинності;

6) закриття кримінального провадження щодо нотаріуса з nereабілітуючих підстав.

Таким чином, ключовим органом тут виступає Вища кваліфікаційна комісія нотаріату, яка: 1) розглядає подання відповідних головних управлінь юстиції щодо анулювання

свідоцтв про право на заняття нотаріальною діяльністю; 2) вирішує питання про анулювання або відмову в анулюванні свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю. На підставі рішення Комісії про анулювання свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю видається відповідний наказ Міністерства юстиції України. Таке рішення може бути оскаржене до суду в місячний строк з дня його одержання.

Щодо приватних нотаріусів закон передбачає також можливість зупинення чи припинення нотаріальної діяльності.

Так, керівники головних управлінь юстиції обласного рівня приймають рішення про *тимчасове зупинення нотаріальної діяльності*, зокрема, у таких випадках:

1) при невідповідності встановленим вимогам щодо приміщення для здійснення нотаріальної діяльності, щодо страхування цивільно-правової відповідальності;

2) у разі неодноразового порушення правил нотаріального діловодства при вчиненні нотаріальних дій;

3) у разі необґрунтованої відмови приватного нотаріуса від надання передбачених законом документів для перевірки організації нотаріальної діяльності та виконання правил нотаріального діловодства, відмови у наданні відповідної інформації у випадках, визначених законом;

4) при обранні нотаріуса на посаду, що порушує вимоги щодо несумісності.

Головне управління юстиції обласного рівня *припиняє нотаріальну діяльність* при наявності, зокрема, таких підстав:

1) анулювання свідоцтва про право на заняття нотаріальною діяльністю;

2) неусунення без поважних відповідних порушень у вказаних законом випадках;

3) призначення приватного нотаріуса на посаду, що порушує вимоги щодо несумісності;

4) невиконання відповідного наказу про зупинення його нотаріальної діяльності;

5) набрання законної сили обвинувальним вироком суду, яким приватний нотаріус засуджений за навмисний злочин.

Наказ про зупинення чи припинення нотаріальної діяльності може бути оскаржений приватним нотаріусом до Міністерства юстиції України або до суду.

7. Оплата праці юристів, їх правовий та соціальний захист

Оплата праці представників різних видів юридичної професії відрізняється між собою. Насамперед потрібно зазначити, що на юристів, які працюють за трудовим договором, поширюються правила, установлені законодавством про працю (зокрема, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР).

У цій категорії необхідно виділяти юристів-держслужбовців, особливості оплати праці яких встановлені Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 р. № 4050-VI. Так, заробітна плата державних службовців складається з посадового окладу, надбавок до нього та премій, передбачених цим Законом, окрім того державний службовець має право на інші гарантії та компенсації у сфері оплати праці, передбачені законом. Схема посадових окладів на посадах державної служби визначається щорічно Кабінетом Міністрів України шляхом встановлення мінімального та максимального розмірів посадових окладів для кожної підгрупи посад державної служби, виходячи з принципів, закладених у вказаному Законі.

Грошове утримання юристів-державних службовців має забезпечувати достатній матеріальний рівень для належного виконання службових обов'язків, збереження у цих органах кваліфікованих юридичних кадрів.

У сучасній науковій літературі виділяються дві основні моделі організації державної служби.

Перша, умовно кажучи - "європейська", характерним прикладом якої є англійська система організації державної служби. За цією системою чиновнику, який поступив на держслужбу, гарантується за будь-яких умов добре оплачувана робота, пакет соціальних пільг та досить високий рівень пенсійного забезпечення. Звільнити англійського чиновника практично неможливо. Разом з тим значно нижчий порівняно із приватним сектором економіки рівень оплати праці, а також заборона займатись бізнесом не забезпечують державним службовцям високого рівня життєвих благ. Таким чином, державний службовець свідомо отримує не надто високу, проте гарантовану пожиттєву стабільність.

Друга модель - "американська", відповідно до якої державна служба розглядається як рівноправний вид діяльності на ринку праці. Державний службовець працює за контрактом без особливих привілеїв та соціальних преференцій, які зумовлені належністю до відповідної категорії державних службовців, вислугою років та іншими атрибутами європейської бюрократичної моделі - про ступінь успішності чиновника судять за ефективністю його роботи. Проте американським державним службовцям не гарантується збереження посади за умови визнання недоцільності збереження відповідного робочого місця; рівень пенсійного забезпечення безпосередньо не пов'язаний із проходженням державної служби. При прийомі на роботу враховуються, передусім, ділові та професійні якості.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до "європейської", водночас вона має певні відмінності: як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця тощо. Це визначає специфіку вітчизняної моделі організації державної служби, функціонування якої ще не відповідає сучасним ustalеним європейським стандартам.

Шляхи вдосконалення вітчизняної системи оплати праці державних службовців в Україні доцільно розглядати в розрізі структурних компонентів заробітної плати державних службовців. Зокрема, структурними компонентами заробітної плати державного службовця є:

- посадовий оклад відповідно до посади, яка обіймається;
- доплата за ранг;
- надбавка за вислугу років на державній службі;
- інші надбавки та премії.

У приватних організаціях оплата праці найманих працівників-юристів здійснюється за загальними правилами трудового законодавства. Окрім того, організації можуть самостійно у законодавчо визначених межах встановлювати розмір, систему оплати праці тощо. Наприклад, у юридичній фірмі оплата праці може бути прив'язана безпосередньо до кількості відпрацьованих і виставлених до оплати клієнту годин. Розмір оплати може варіюватися залежно від рівня кваліфікації юриста, його досвіду, посади, статусу в фірмі, складності та вартості виконуваної ним за дорученням клієнта роботи й інших чинників. У юридичних відділах організацій система оплати праці практично не прив'язана до часу. Юрист може отримувати фіксовану ставку та, наприклад, певний відсоток від доходу фірми, який полягає в стягнутих на її користь чи на користь її клієнтів грошових сум і який є наслідком виконаної цим юристом роботи.

Окрема ситуація складається щодо юристів, які працюють не в штаті організації, а самостійно (наприклад, адвокатів). Їх взаємовідносини з клієнтом, у тому числі в аспекті оплати юридичних послуг, регламентуються вже цивільним, а не трудовим правом. Тут сторони вільні при визначенні порядку та розмірів оплати за деякими винятками. На практиці склалося кілька підходів, що використовуються як самостійно, так і в поєднанні.

Перший з них – це **погодинна ставка**. При такому методі юрист детально реєструє кожен годину свого часу, витраченого на справи клієнта, виставляє рахунок, в якому зазначає кількість годин, витрачених на справу, надані послуги та вартість цих послуг, понесені витрати. Другий – **гонорар у вигляді загальної фіксованої суми**, про який юрист і клієнт попередньо домовляються в кожному окремому випадку. Порядок виплати гонорару визначається за домовленістю сторін і часто прив'язується до окремих етапів ведення справи. Третій підхід – **фіксований преїскурант гонорарів на окремі послуги**. Такий підхід застосовується, якщо йдеться про вирішення типових питань, які не передбачають суттєвих відхилень, що позначилися б на витрачених юристом зусиллях і часі. Четвертий – **умовний гонорар**, що виплачується тільки тоді, коли справа закінчується успішно для клієнта. Ця система використовується часто в тих випадках, коли позивач виступає з великим грошовим

позовом і не має грошей для сплати послуг юриста. Разом із тим законодавство деяких країн забороняє такий вид оплати послуг адвоката.

Оплата адвокатських послуг в Україні регламентується, зокрема, Законом «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», який вказує, що порядок обчислення гонорару (фіксований розмір, погодинна оплата), підстави для зміни розміру гонорару, порядок його сплати, умови повернення тощо визначаються в договорі про надання правової допомоги. При встановленні розміру гонорару враховуються складність справи, кваліфікація і досвід адвоката, фінансовий стан клієнта та інші істотні обставини. Гонорар має бути розумним та враховувати витрачений адвокатом час.

У світовій практиці прийнято використовувати такі основні форми встановлення ціни на юридичні послуги.

При *погодинній* оплаті праці юриста одразу ж обговорюється вартість людино-години консультантів різної кваліфікації та приблизний обсяг робіт. Багатьом клієнтам психологічно важко платити по 50-100\$ за годину роботи фахівця, тому найчастіше гонорар застосовується, коли робота над проектом займає кілька тижнів. Зазвичай клієнти не погоджуються на таку форму оплати при більш тривалому проекті, вважаючи за краще встановлювати фіксовану оплату. Більше того, клієнтам важко проконтролювати, скільки годин Ви реально витратили на проект, що практично завжди створює напруженість.

Фіксована оплата за проект: у практиці консалтингу все частіше використовується саме цей спосіб встановлення вартості робіт, при якому вартість проекту обумовлюється одразу ж. Багато великих компаній, які традиційно використовували погодинну оплату, переходять на фіксовану форму оплати. Це допомагає і клієнтам, і юристам контролювати свої бюджети.

Іноді, хоча й дуже рідко, клієнти пропонують юристам форму оплати, що залежить *від результату реалізації* проекту, наприклад, як відсоток від отриманого прибутку. Теоретично така форма оплати є ідеальною, однак, у більшості випадків юристи можуть відмовитися від такої пропозиції з наступних причин:

Також в наших умовах часто використовується *комбінована* форма оплати, коли, наприклад, консультант отримує гарантовану базову винагороду, а також додаткову премію за позитивний результат.

Оплата юридичних послуг може здійснюватися щомісяця у вигляді абонплати, якщо юридичне обслуговування проводиться періодично на постійній основі, або погодинно, якщо співпраця має разовий характер. Для винагороди позовної роботи юристів, які представляють інтереси клієнта в суді, іноді застосовується оплата за результатом.

Майже кожен юридичний офіс зацікавлений в укладенні договорів на абонентське обслуговування. Якщо клієнт потребує постійної юридичної допомоги, абонентське обслуговування — найвигідніша форма співпраці.

Адже разове складання договору з допомогою фахівців солідної юрфірми може коштувати кілька сотень доларів, при цьому місячна абонплата в компанії такого рівня рідко перевищує тисячу. Уклавши абонентський договір, клієнт може розраховувати на правову допомогу під час укладення чи не десятка контрактів, заручитися підтримкою юриста на переговорах з контрагентами, отримувати консультації, допомогу в складанні листів, претензій та ще низки дрібних, але необхідних послуг. Часто до абонплати не входить робота в судах або спілкування з перевіряльниками в екстремальних ситуаціях, однак якщо знадобляться такі послуги, абонент на правах постійного клієнта має всі підстави вимагати істотної знижки. Домовляючись про абонентське обслуговування, багато фірм обмежують щомісячну кількість підготовлених документів, приміром, передбачається, що до абонплати входить складання 25 аркушів листів і договорів. Можуть бути й погодинні обмеження, скажімо, 20 годин роботи юриста.

Щонайменше 20 солідних юридичних компаній декларують приблизно таку вартість погодинної роботи своїх фахівців: \$60-70 — помічник юриста, \$100-150 — юрист, \$200-250 — старший юрист, \$300 — партнер, топ-менеджер фірми. До речі, домовляючись про співпрацю, слід поцікавитися, чи включають у рахунок тимчасові витрати юриста на дорогу під час виїзної роботи. Поїздки через місто можуть коштувати клієнту 50% звичайного погодинного гонорару юриста. У більшості випадків наведені цифри швидше декларація, ніж твердий преїскурант, нижче якого юристи не погодяться працювати. Торгуватися і вимагати «різdvяних знижок» у будь-яку пору року — невід'ємне право клієнта. Утриска ціни для постійних замовників або для тих, у кому зацікавлена фірма, може становити від 20% до 60%.

Оплата за результатом не викликає захоплення в юристів, але зазвичай клієнти наполягають саме на цьому варіанті розрахунків. Особливо ефективним є застосування «результативної винагороди» за підсумками судових суперечок.

Є два основні види оплати за результатом. Так звана американська система оплати передбачає, що юристам дістанеться 50-70% «відвойованої» суми. Однак ці гроші (зазвичай чималі) юридична компанія отримає лише у випадку виграшу. Крім того, вона сама витрачається на процес, тобто оплачує держмити, проведення експертизи, проїзд та проживання свідків, витребування документів від установ і підприємств, представницькі витрати, виплачує зарплату юристам. Така схема розрахунків підійде клієнтам, які через обставини, що склалися, не можуть взяти на себе судові витрати. Однак через чималі витрати і великий ризик юристи дедалі менше беруться за такі справи, віддаючи перевагу меншим відсоткам, але з передплатою.

Закон регламентує також фінансовий бік дострокового припинення або розірвання договору про надання адвокатом правової допомоги. Він визначається відповідно до умов, передбачених договором. При цьому клієнт зобов'язаний оплатити адвокату гонорар за всю роботу, що була виконана чи підготовлена до виконання. Звісно, йдеться про якісне виконання доручення клієнта. У будь-якому разі, при неналежному виконанні адвокатом своєї роботи, внесена плата повертається клієнту повністю або частково, а при виникненні спору – за рішенням суду.

Що стосується нотаріусів, то в питаннях оплати праці державні нотаріуси прирівняні до державних службовців. Приватні ж нотаріуси за вчинення нотаріальних дій, надання додаткових послуг справляють плату, розмір якої визначається за домовленістю між нотаріусом та клієнтом.

Законодавство України закріплює систему заходів, спрямованих на **правовий і соціальний захист юристів**. Так, юристам - державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. За кожний рік державної служби по досягненню п'ятирічного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

Закон передбачає особливі умови пенсійного забезпечення держслужбовців. Окремо

визначені заходи правового і соціального захисту юристів - працівників суду, правоохоронних органів, серед яких можна виділити такі:

- 1) підвищена юридична відповідальність за нанесення їм тілесних ушкоджень, образу, погрозу щодо них чи їх близьких родичів, а також знищення їх майна, інші насильницькі дії у зв'язку з виконанням ними своїх службових обов'язків;
- 2) право застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів і зброї з метою захисту особистої безпеки, безпеки близьких родичів, а також свого житла і майна;
- 3) право одержувати допомогу, право на спеціальні заходи (особисту охорону, охорону житла і майна, видачу зброї, засобів індивідуального захисту тощо) для забезпечення безпеки особистої та близьких родичів, недоторканності житла, а також збереження їх майна з боку відповідних правоохоронних та інших державних органів;
- 4) матеріальна компенсація в разі загибелі, каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, знищення чи пошкодження майна у зв'язку з виконанням службових обов'язків;
- 5) обов'язкове державне страхування життя і здоров'я за рахунок коштів відповідних бюджетів;
- 6) право на належне забезпечення житлових умов, часто в першочерговому порядку;
- 7) право на пільги в соціально-побутовому забезпеченні, наприклад, знижки при оплаті комунальних послуг.

Окрім того, існують особливості захисту представників окремих юридичних професій. Наприклад, закон установлює недоторканність судді: він не може бути без згоди Верховної Ради України затриманий чи заарештований до винесення судом обвинувального вироку, а також не може бути підданий приводу чи примусово доставлений до будь-якого органу чи установи, крім суду, кримінальна справа щодо судді може бути порушена лише Генеральним прокурором України або його заступником. Відсторонення судді від посади у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі вмотивованої постанови Генерального прокурора України.

Проведення стосовно адвоката оперативно-розшукових заходів чи слідчих дій здійснюється на підставі судового рішення, ухваленого за клопотанням Генерального прокурора України, його заступників, прокурора Автономної Республіки Крим, області, міст Києва чи Севастополя. Виключно цими посадовцями може бути здійснене повідомлення про підозру адвоката у вчиненні злочину. Адвоката не можна притягнути до кримінальної чи іншої відповідальності або погрожувати її застосуванням у зв'язку з наданням ним юридичної допомоги згідно з законом.