

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Юридичний факультет

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра публічного управління та адміністрування

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

В.о. завідувача кафедри публічного  
управління та адміністрування,  
д. держ. упр., професор

Володимир ЄМЕЛЬЯНОВ

“ ” 2025 року

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

## ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Керівник:

К.ю.н., доцент

Валецька Оксана Валеріївна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

ст. викладач

Верба Світлана Миколаївна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконав:

студент VI курсу групи 635МЗ

Хоміцький Валерій Альбінович

(П.І.Б.)

Спеціальності:

281 «Публічне управління та  
адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Державна служба»

Миколаїв – 2025 рік

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
1.1. Поняття та особливості дисциплінарної відповідальності.....	7
1.2. Державний службовець як суб'єкт дисциплінарної відповідальності.....	14
РОЗДІЛ 2.	
ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ	
2.1. Дисциплінарний проступок як підстава настання дисциплінарної відповідальності.....	21
2.2. Види дисциплінарних стягнень державних службовців.....	26
РОЗДІЛ 3.	
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
3.1. Порівняльний аналіз дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів та прокурорів.....	42
3.2. Досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності в інших державах світу .....	57
ВИСНОВКИ .....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	67

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Відповідно до Конституції України наша держава проголошена демократичною, правовою та соціальною державою, а основоположним принципом, на якому будуються всі сфери життя є принцип верховенства права. Сучасний стан соціально-політичного та економічного життя держави характеризується як стан реформ та перетворень, які відбуваються на тлі боротьби за суверенність та введення воєнних дій вже четвертий рік. Реформи суспільного життя обумовлені і євроінтеграційними процесами, які можна розцінювати як вектори демократичних змін та лібералізації суспільства. Важливого значення в цей період набуває і реформування державної служби, оскільки вона є важливим засобом забезпечення ефективного функціонування усіх сфер життя. Державна служба являє складне системне утворення, а державні службовці виконують функції держави, законодавством наділені державно-владними повноваженнями. Державні службовці мають особливий правовий статус, натомість, для них встановлена спеціальна посилена юридична відповідальність, яка повинна запобігти зловживанням при здійсненні своїх повноважень. Особливе місце серед видів відповідальності державних службовців належить саме дисциплінарній відповідальності. Вона відіграє важливу суспільну роль та максимально унеможливорює вчинення проступків під час виконання державних завдань.

Актуальність дослідження проблеми проходження державної служби обумовлена повномасштабним вторгненням країни-агресора та запровадженням воєнного стану на всій території України. Держава отримала низку завдань щодо збереження людського потенціалу та виконання стратегічних завдань, які визначені в пріоритетах державної політики.

У Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки відзначено, що, відповідно до Європейських принципів, державна служба повинна бути професійною, добросчесною, політично нейтральною, базуватися

на досягненнях, бути орієнтованою на громадян. Згідно з висновками експертів Програми SIGMA, Україна відповідає багатьом Європейським принципам, зокрема в частині повноти та чіткості законодавчого регулювання державної служби, розмежування посад державної служби, політичних посад та інших посад в державних органах. Крім того, Стратегією у напрямку спроможності управління персоналом та організаційної культури визначено у тому числі посилення гарантій щодо запобігання необґрунтованим звільненням державних службовців.

Проблематика особливостей дисциплінарної відповідальності була предметом правових досліджень і знайшла відображення у працях юристів: М. Іншина, А. Андрушко, О. Луценко, К. Владовської, А. Грищук, В. Щербини, В. Панова, а також науковців в сфері державного управління: В. Тимощук, А. Школик, Н. Янюка, Ю. Кізілова. Однак більшість цих досліджень розкривало особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців у мирний час, тому аналіз таких особливостей в період воєнного стану набуває особливої актуальності.

**Мета та завдання.** Мета роботи полягає у комплексному дослідженні особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців в сучасний період в Україні.

Зазначена вище мета досягається постановкою та виконанням наступних завдань:

- дослідити загальнотеоретичні аспекти поняття дисциплінарна відповідальність;
- охарактеризувати державного службовця як суб'єкта дисциплінарного проступку;
- проаналізувати дисциплінарний проступок як підставу настання дисциплінарної відповідальності;
- визначити види дисциплінарних стягнень державних службовців;
- порівняти дисциплінарну відповідальність державних службовців, суддів та прокурорів;

- проаналізувати досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності в інших державах світу.

**Об'єктом дослідження** є відносини, які виникають у зв'язку з проходженням державної служби.

**Предметом дослідження** є особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження складає сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто поняття «дисциплінарна відповідальність» та «дисциплінарний проступок». Метод тлумачення надав змогу проаналізувати зміст понять суб'єкт проступку та види дисциплінарних стягнень, а метод аналізу та синтезу було застосовано під час дослідження особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності. Порівняльно-правовий було використано в процесі надання порівняльної характеристики дисциплінарної відповідальності державних службовців у інших державах світу. При формулюванні нових правових норм та пропозицій щодо вдосконалення чинних норм, використовувався формально-юридичний метод.

**Наукова новизна одержаних результатів** визначається тим, що здійснене комплексне дослідження особливостей дисциплінарної відповідальності в сучасних умовах в Україні.

*вперше :*

- було проведено комплексний аналіз законодавчих змін інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців в сучасний період;

*удосконалено:*

- понятійний апарат, який характеризує дисциплінарні стягнення;

*набули подальшого розвитку :*

- комплексна характеристика складу дисциплінарного проступку державного службовця;

- пропозиції щодо вдосконалення інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що висновки та пропозиції викладені у дослідженні можуть бути використані у подальших дослідженнях особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців; у навчальному процесі для підготовки лекцій із спеціальності «Публічне управління та адміністрування»; для вдосконалення законодавства, зокрема, при внесенні змін до Закону України «Про державну службу».

**Структура магістерської роботи обумовлена** метою, завданнями і логікою дослідження та складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури. До тексту додано список використаних джерел (60 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 73 сторінок, з яких обсяг основного тексту - 66 сторінок.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

#### 1.1. Поняття та особливості дисциплінарної відповідальності

В сучасних умовах дисциплінарна відповідальність є одним з видів юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і нести відповідальність.

Загальні питання дисциплінарної відповідальності були предметом дослідження багатьох вчених, і кожен з них на власний погляд давав визначення цьому поняттю. А. Барабаш дисциплінарну відповідальність «робітників та службовців розглядає як наслідок порушення трудової дисципліни і називає відповідальністю за вчинене» [1, с. 18].

Найбільш слушним вбачається визначення В. Середи, який вважає, що «дисциплінарна відповідальність у трудовому праві - це застосування правомочними органами до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, у порядку, передбаченому трудовим законодавством, заходу дисциплінарного стягнення у вигляді обмежень особистого, майнового або організаційного характеру» [2, с. 19].

Зазначені автори характеризували особливості дисциплінарної відповідальності суто з позиції трудового права, не враховуючи специфіку виконаної роботи, напрямів діяльності, значення для держави та правового статусу працівника. Правова природа статусу державного службовця викликає по сьогоднішній день дискусії. В науці державного управління та адміністративного і трудового права продовжується дискусія щодо правової природи відносин, які виникають при проходженні державної служби державними службовцями. А.В. Андрушко зазначає, що правова природа правовідносин з державними службовцями – трудова, але з певними

особливостями, які зумовлені їх статусом. Цей автор пропонує (ми повністю погоджуємося з ним) визначити «державну службу як комплексний правовий інститут, який інтегрує в собі адміністративно-правові та трудові норми, а термін службово-трудова відносина виражає особливість та своєрідність правовідносин, які складають невід'ємну частину трудового права і взаємодіють з управлінськими правовідносинами, що належать до сфери адміністративного права» [3, с. 6].

Характеризуючи дисциплінарну відповідальність державних службовців, О.Є. Луценко визначав специфічну ознаку дисциплінарної відповідальності державних службовців, що вирізняє цей вид юридичної відповідальності від інших – їх службова підлеглисть, і саме це стає додатковою гарантією, яка унеможлиблює втручання інших органів державної влади в процедуру притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності та здійснює охорону внутрішнього порядку [4, с. 161]. К.П. Владовська на підставі проведеного аналізу пропонує своє визначення дисциплінарної відповідальності державних службовців – «це спеціальний вид дисциплінарної відповідальності, правова регламентація якої здійснюється трудовим законодавством та спеціальними нормативними актами» [5, с. 23]. Тобто, цей автор також тяготіє до віднесення діяльності державних службовців до сфери трудових відносин, але з особливим роботодавцем – державою в особі конкретного державного органу.

Оскільки поведінка людини має два різновиди – як соціально корисна і як соціально шкідлива, то й дисциплінарна відповідальність, як правило, розглядається в двох аспектах:

1. як позитивна (перспективна), тобто як певна реакція на дисциплінарний проступок у сфері трудових відносин, можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, визначених у трудовому законодавстві. «Позитивна відповідальність – це обов'язок здійснювати позитивні, корисні дії, тобто вміла, творча, самостійна, ініціативна й результативна реалізація своїх прав та обов'язків» [1, с. 34];

2. як негативна (ретроспективна) відповідальність, тобто як наслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником із застосуванням санкцій за порушення трудової дисципліни.

Тривалий час у науці трудового права, адміністративного права та державного управління основна увага приділялась тільки відповідальності за вчинене правопорушення у сфері трудових правовідносин, тобто негативній (ретроспективній) відповідальності. Поняття «юридична відповідальність» пов'язувалось з державним примусом, що застосовується до правопорушника.

З точки зору О.Т. Барабаша, позитивна відповідальність припускає: «прийняття працівником і керівником певного обсягу обов'язків за трудовими правовідносинами; правильне розуміння взятих на себе обов'язків; погодження власних дій, поведінки із взятими на себе трудовими обов'язками; готовність у будь-який час звітувати про перебіг виконання цих обов'язків; готовність нести негативну дисциплінарну відповідальність у разі невиконання чи неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків» [1, с. 34].

Отже, можливо зробити висновок про те, що позитивна відповідальність працівника і керівника в процесі праці настає з моменту виникнення трудових правовідносин, триває до їх припинення і служить гарантією нормального функціонування цих правовідносин на підприємствах, в установах та організаціях. Адже переважна більшість працівників правильно розуміє свої трудові обов'язки, узгоджує з ними свої дії, поведінку, працює, як правило, відповідально.

Негативна (ретроспективна) відповідальність настає за вже вчинене. Це обов'язок працівника сприймати несприятливі наслідки, втрати особистого, організаційного й матеріального характеру в царині трудових правовідносин [6, с. 60]. Негативна відповідальність настає за здійснене, за минуле.

У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність, на думку більшості науковців (С. С. Алексєєв, С. О. Йоффе, І. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин, М. Д. Шаргородський та інші) «полягає у покладанні на порушника обов'язку

відповісти за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати негативних наслідків у вигляді обмежень особистого, організаційного чи майнового порядку» [6, с. 19].

На думку В.С. Венедиктова, «позитивний і ретроспективний аспекти юридичної відповідальності діалектично взаємопов'язані: чим вище рівень відповідальності в позитивному розумінні, тим менша загроза виникнення відповідальності ретроспективної» [6, с. 11].

Аналіз літератури з досліджуваної проблеми дає можливість виокремити такі характерні ознаки дисциплінарної відповідальності: «а) її підставою є дисциплінарний проступок; б) за вчинення дисциплінарного проступку передбачається накладення заходу дисциплінарного стягнення у виді обмежень особистого, майнового чи організаційного характеру; в) застосовується органами, правомочними накладати дисциплінарні стягнення, у законодавчо встановлених межах; г) має позасудовий характер; г) притягнення до цього виду відповідальності можливе тільки за наявності вини працівника; д) застосовується в законодавчо встановленому порядку; е) є персоніфікованою, тобто враховуються ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяна ним шкода, обставини, за яких учинено проступок, і попередня робота працівника» [2, с. 19].

Існування дисциплінарної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності зумовлено рядом об'єктивних і суб'єктивних передумов.

Об'єктивні полягають у тому, що цей вид відповідальності можливий лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки працівника певних вимог, які закріплені в нормах права та визначають певні межі поведінки. Ці межі встановлюються законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними актами організації спільного процесу праці. Суб'єктивною передумовою відповідальності є свобода волі людини. Для притягнення до відповідальності особи необхідно встановити, що вона порушила норму, маючи при цьому свободу волі у виборі того чи іншого варіанта поведінки, тобто діяти так, як це встановлено правилами, або

порушувати їх.

Дисциплінарна відповідальність характеризується певними принципами, які відображають сутність правових норм, що регулюють відповідні відносини. «Питання про кількість принципів дисциплінарної відповідальності та конкретний зміст того чи іншого принципу в юридичній літературі з трудового права є досить дискусійним» [7, с. 246].

Під принципами дисциплінарної відповідальності розуміють вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правової регламентації відповідальності в трудовому праві та у сфері державного управління. Принципи дисциплінарної відповідальності можливо поділити на три групи:

«1) загальноправові принципи, які мають суттєвий вплив на інститут відповідальності (принципи законності, рівності перед законом, гуманізму, гласності);

2) принципи, притаманні інституту юридичної відповідальності в цілому (принципи справедливості, обґрунтованості, індивідуалізації відповідальності, невідворотності, презумпції невинуватості, доцільності покарання, своєчасності, достатньої процесуальної забезпеченості притягнення до юридичної відповідальності);

3) принципи, зумовлені специфікою дисциплінарної відповідальності (принципи обов'язковості порушення провадження у справі про дисциплінарний проступок, відповідності дисциплінарного проступку і стягнення, багатоманітності видів дисциплінарних стягнень)» [8, с. 42].

Запропонована система принципів дисциплінарної відповідальності повинна визначити сутність та призначення дисциплінарної відповідальності. І ми повністю можемо їх перенести і на дисциплінарну відповідальність державних службовців.

1). Законність дисциплінарної відповідальності проявляється в тому, що відповідальність настає тільки за дисциплінарні проступки, тобто за протиправні діяння та її можуть застосовувати лише органи та особи,

наділені відповідними повноваженнями, а також у межах, які визначені законом.

2). Гуманізм означає, що нехтування правами та законними інтересами державного службовця, жорстокість щодо правопорушника не допускаються.

3). Рівності усіх перед законом означає, що всі однаково повинні дотримуватися дисципліни праці і при порушенні її рівною мірою несуть відповідальність незалежно від спеціальних звань або посад.

4). Принцип гласності дисциплінарного провадження вказує на його відкритий характер і виявляється у можливості ознайомлення з результатами розгляду. «Цей принцип гарантує учасникам дисциплінарного провадження право на ознайомлення з матеріалами справи, що є однією з умов всебічного і повного її розгляду і вирішення» [9, с. 384].

4). Принцип обґрунтованості визначає, що законний захід впливу на державного службовця може бути тільки обґрунтованим, тобто побудованим на досліджених доказах, з урахуванням тяжкості вчиненого, самої особи порушника, систематичності порушень дисципліни праці тощо.

5). Принцип справедливості закріплює характер дисциплінарних стягнень, при обранні яких роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Також цей принцип полягає у неможливості посилення відповідальності за результатами розгляду скарги працівника, який був їй підданий. Крім того, цей принцип містить також у собі вимогу застосування одного стягнення за одне правопорушення. «Справедливість дисциплінарної відповідальності проявляється у: накладенні дисциплінарного стягнення лише за дії (бездіяльність), які є порушенням дисципліни праці; застосуванні дисциплінарних стягнень, які б не принижували людської гідності, трудової честі працівника; накладенні лише одного стягнення за одне порушення дисципліни» [9, с. 69].

б). Доцільність як принцип передбачає врахування в кожному випадку властивостей особистості порушника, попередньої роботи і його поведінки,

ставлення до своїх обов'язків (тобто сувору індивідуалізацію при виборі заходів дисциплінарного стягнення). За відсутності нових дисциплінарних стягнень після закінчення року працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. У кожному конкретному випадку питання про можливість дострокового зняття дисциплінарного стягнення з працівника має вирішуватися з позицій доцільності цієї дії. Більше того, «закон допускає можливість повного звільнення порушника трудової дисципліни від дисциплінарного стягнення, оскільки застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця» [2, с. 21].

7). Принцип презумпції невинуватості полягає в тому, що державний службовець не повинен доводити роботодавцю, що не вчиняв дисциплінарного проступку. Проблема доказування вини працівника – це проблема роботодавця. Для визнання протиправної поведінки державного службовця дисциплінарним проступком роботодавець зобов'язаний встановити наявність вини працівника. Єдине, що може зажадати власник або уповноважений ним орган від порушника трудової дисципліни, – це письмові пояснення щодо виявленого правопорушення. Також згідно зі ст. 7 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 року трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою доти, доки йому не наддадуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [10].

8). Принцип невідворотності відповідальності означає, що ніхто не може бути звільнений від відповідальності з підстав, не передбачених у законі. Будь-який правопорушник повинен бути притягнутий до відповідальності незалежно від його посадового положення, національних, релігійних чи інших особливостей. Реалізація цього принципу є необхідною умовою ефективності дисциплінарної відповідальності, забезпечення дієвості її функцій [9, с. 390].

9). Своєчасність відповідальності означає можливість притягнення правопорушника до відповідальності протягом встановленого строку давності, тобто періоду часу, не дуже віддаленого від факту правопорушення.

10). Принцип багатоманітності видів дисциплінарних стягнень вказує на те, що в залежності від дисциплінарного проступку до порушників застосовуються різні види дисциплінарних стягнень.

Застосування інших дисциплінарних стягнень можливе виключно в разі притягнення працівника до спеціальної дисциплінарної відповідальності.

11). Зміст принципу відповідності дисциплінарного проступку і стягнення розкривається у співвідношенні характеру вчиненого проступку з урахуванням суспільної небезпеки та його суспільної шкідливості до покарання, яке застосовується роботодавцем. Сутність цього принципу полягає в тому, що за проступок, який має більшу шкоду, особою, яка уповноважена на призначення покарання, має застосовуватись більш суттєвий вид стягнення. Практичній реалізації цього принципу сприяють встановлені у нормативно-правових актах, статутах, положеннях межі стягнень. «Критерії оцінки категорій проступку, провини і покарання не визначені в законодавстві. Ці оцінки визначаються правосвідомістю та внутрішнім переконанням посадової особи і повинні базуватися на всебічному, повному та об'єктивному дослідженні усіх обставин справи в сукупності» [8, с. 44]. Відповідність стягнення тяжкості правопорушення (за винятком звільнення) оцінюється на розсуд суб'єкта прийняття рішення про дисциплінарне стягнення.

## **1.2. Державний службовець як суб'єкт дисциплінарної відповідальності**

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» державна служба – «це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо: 1) аналізу

державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством» [11].

М.І. Іншин має позицію, що «державний службовець - це фізична особа, громадянин України, який, уклавши з державним органом, установою, організацією трудовий договір, займає штатну посаду цього органу, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому повноважень і отримує за свою службу винагороду з державного бюджету» [12, с. 32]. Остання позиція виявляється найбільш обґрунтованою та об'єктивною, оскільки характеризує всі суттєві особливості категорії «державний службовець».

«Статус державного службовця – це передбачена у нормах чинного законодавства сукупність прав, обов'язків, обмежень, їх юридичних гарантій професійної діяльності в залежності від виду служби, яку проходять службовці, їх соціально-правовий захист і особливості юридичної відповідальності» [13, с.189].

У ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу» надається визначення державного службовця – «це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі - державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї

посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [11].

Б.В. Лавренко у дослідженні підстав та умов спеціальної дисциплінарної відповідальності доводить, що характерною особливістю відповідальності державних службовців є те, що суб'єктний склад осіб, які приймають рішення про накладання дисциплінарних стягнень, залежить від категорії, до якої належить державний службовець [14, с. 8]. Відповідно до Порядку здійснення дисциплінарного провадження, затв. Постановою КМУ від 04.12.2019 р. № 1039 «для здійснення дисциплінарного провадження з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку утворюється дисциплінарна комісія. Дисциплінарною комісією стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», є Комісія з питань вищого корпусу державної служби, дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, а також їх заступників, утворює суб'єкт призначення. Дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» і «В», утворює керівник державної служби у кожному державному органі» [15].

Ст. 68 Закону України «Про державну службу» визначає, що дисциплінарні стягнення накладаються: «1) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»: зауваження - суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень - суб'єктом призначення з урахуванням пропозиції Комісії; 2) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» і «В»: зауваження - суб'єктом призначення; інші види стягнень - суб'єктом призначення за поданням дисциплінарної комісії» [11].

У правовому статусі державного службовця як суб'єкта дисциплінарної відповідальності необхідно зупинитися на колі його обов'язків щодо

додержання службової дисципліни, які державний службовець повинен виконувати особисто (ст. 62 Закону) : «1) не допускати вчинків, несумісних із статусом державного службовця; 2) виявляти високий рівень культури, професіоналізму, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; 3) дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів» [11]. Ст. 63 Закону передбачено обов'язки керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни, в разі невиконання яких він несе відповідальність за неналежний рівень службової дисципліни, а «якщо керівник не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності, не подав матеріали про вчинення державним службовцем адміністративного проступку, корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, кримінального правопорушення до органу, уповноваженого розглядати справи про такі правопорушення, несе відповідальність згідно із законом» [11].

Поняття «службова дисципліна» зазначено у ст. 2 Закону України «Про державну службу» - «неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку» [11].

А.Б. Грищук змістовно досліджувала правовий статус державного службовця та сформувала основні юридичні позиції сутності та змісту цього поняття: «правовий статус – це загально-правове становище працівника як людини і громадянина в контексті суспільних відносин, які пов'язані з проходженням державної служби; це спеціальний і окремий відносно статусу людини і громадянина правовий статус, відповідно до якого визначається спеціальне та окреме становище особи, як працівника конкретного органу та установи; це поєднання двох вищезазначених елементів в єдине ціле та виділення правового статусу кожного конкретного державного службовця в окрему категорію; це елемент правосуб'єктності державного службовця» [13, с. 187]. І підсумовуючи викладене, науковець підкреслює, що «основу

правового статусу державного службовця становлять наступні його складові: права державного службовця, його обов'язки, обмеження, заохочення та відповідальність» [13, с. 187].

Специфіка правового статусу державного службовця обумовлена особливістю трудових відносин, змістом яких є управлінська діяльність з притаманними їй функціями організаційно-розпорядчого характеру. Для правового статусу державних службовців, як суб'єктів службово-трудова відносин, характерним є особливий порядок вступу на державну службу (потрібне волевиявлення вищого органу, який не є стороною трудового договору, але наділяє службовця певними повноваженнями); наявність певних особливостей проходження служби (обмеження та підвищення відповідальності); наявність служб, покликаних забезпечувати успішну реалізацію наданих повноважень щодо управління (встановлення засобів визначення рівня кваліфікації, створення умов для його підвищення, дотримання особливого правового режиму, здійснення службових функцій, що має переважно імперативний характер впливу правових норм, а також правові зв'язки «влади-підкорення»); додаткові підстави звільнення зі служби.

Правовий статус державних службовців вирізняється, низкою пільг та привілеїв. На думку А.Ю. Коротких, це є своєрідною компенсацією за підвищені вимоги, яких вони повинні дотримуватись у процесі державно-службової діяльності; а також посиленою відповідальністю, що має урівноважувати обсяг їх правомочностей [16, с.43].

За Конституцією України усі громадяни мають рівні права на доступ до державної служби (ч. 2 ст. 38). Закон України «Про державну службу» надав подальший розвиток цій нормі. У п. 7 ч. 1 ст. 4 зазначеного Закону заборонено всі форми і прояви дискримінації; обмеження або надання переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження.

Частиною 3 ст. 19 Закону заборонено будь-яка форма дискримінації під час здійснення громадянами права на державну службу. Принцип недискримінації також закріплений у абз. 5 п. 3 Порядку проведення конкурсу

на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою КМУ від 25.03.2016 № 246 [17]. Але цей принцип не забороняє застосування під час конкурсу розумного пристосування для особи з особливими потребами, бажаною вступити до державної служби.

А.Б. Грищук зазначає, що «не менш важливим елементом правового статусу державного службовця виступає юридична відповідальність, як прояв гарантій правового статусу, тому що особливості притягнення до відповідальності і її підстави, а також різновиди передбачені додатково актами спеціального законодавства» [13, с. 188].

Отже, за чинним законодавством державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Державні службовці є суб'єктами службово-трудових відносин. Він наділений складним дуальним статусом - один статус обумовлений тим, що він є суб'єктом адміністративного права та виконує державні функції, а інший статус обумовлений тим, що діяльність державного службовця є професійною трудовою діяльністю, а тому він стає суб'єктом трудових правовідносин з моменту призначення на посаду, і його діяльність має врегульовуватись нормами трудового законодавства. Тому особливості регулювання праці державних службовців за законодавство України потребує особливої уваги.

«Дисциплінарна відповідальність державних службовців полягає в застосуванні негативних наслідків правового характеру до винної особи в разі вчинення нею дисциплінарного проступку, з метою відшкодування шкоди, припинення та попередження порушень службової дисципліни в майбутньому» [5, с.25].

Статус такого суб'єкту службово-трудова відносин, як державний службовець, забезпечується сукупністю взаємопов'язаних законів та підзаконних нормативно-правових актів, за допомогою яких створюються організаційно-правові підстави для належної реалізації та ефективного захисту державними службовцями як працівниками своїх трудових прав в процесі службово-трудова діяльності у певному державному органі.

## РОЗДІЛ 2.

### ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

#### 2.1. Дисциплінарний проступок як підстава настання дисциплінарної відповідальності

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття й оскарження. Правовою підставою дисциплінарної відповідальності вважають трудове правопорушення - дисциплінарний проступок, який виражається у винних протиправних діях чи бездіяльності, що спричинили порушення встановленого на підприємстві, в установі, організації внутрішнього трудового розпорядку. Саме поняття «правопорушення» «походить від латинського «transgression», що в перекладі означає проступок, порушення, «delictum» – провина, помилка, а також від англійського «offense» – образа, порушення, «violation of law» – насилля над законом» [18, с. 137]. Отже, правопорушення - «це суспільно шкідливе, неправомірне (протиправне), винне діяння (дія або бездіяльність) деліктоздатного суб'єкта, що тягне за собою юридичну відповідальність» [19, с. 675].

Категорія дисциплінарного проступку має важливе значення як для трудового, так і для адміністративного, сфери державного управління. Проте, погляди щодо визначення цього поняття у фахівців зазначених галузей права відрізняються.

О.Є. Луценко дисциплінарним проступком визнає «винне, протиправне (але виключаюче кримінальну відповідальність) невиконання трудових обов'язків, їх нездійснення, перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах з конкретною організацією» [20, с. 354]. Проте, наголошувати на тому, що дисциплінарний проступок не тягне кримінальної відповідальності вбачається

зайвим, оскільки у визначенні не передбачено такої ознаки, як суспільна небезпечність діяння.

В.І. Щербина під цим поняттям розглядає «протиправне, винне діяння, яке посягає на службову дисципліну в державному органі шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, порушення заборон або обмежень, зловживання повноваженнями, або вчинення проступку, який порочить його як державного службовця чи дискредитує орган, в якому він працює» [21, с. 9].

А.В. Андрушко дисциплінарний проступок визначає як «протиправне, винне, шкідливе невиконання чи неналежне виконання працівником у робочий час трудових обов'язків, покладених на нього законодавством, колективним і трудовим договорами, іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення» [22, с. 382]. Отже, у характеристиці поняття «дисциплінарний проступок» особливе значення приділяється часу дії. «Порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Водночас, слід пам'ятати, що для працівників з ненормованим робочим днем час після закінчення роботи теж вважається робочим» [23].

На думку К.Ю. Мельника «дисциплінарний проступок – це винне, протиправне здійснення повноважень чи невиконання трудових обов'язків особою, яка перебуває у трудових правовідносинах із конкретним підприємством (установою)» [24, с. 228].

Ю.П. Пилипенко визначає дисциплінарний проступок «як шкідливе, антисуспільне діяння, вчинене членом колективу, що полягає в порушенні обов'язків, пов'язаних з перебуванням особи в такому колективі» [25, с. 186].

Разом із тим визначення цього поняття міститься в Законі України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. [26]. Так, відповідно до ст. 2 зазначеного Закону «дисциплінарний проступок – це невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни. Службову дисципліну Закон

визначає як дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України» [26].

Проте, вбачається, що існуючі у законодавстві визначення не в повній мірі розкривають сутність дисциплінарного проступку. Так, законодавець вказує, що службова дисципліна полягає в дотриманні різних за значенням актів національного законодавства. А отже, за логікою законодавця, саме невиконання зазначених актів є дисциплінарним проступком. Однак необхідно відзначити, що й інші правопорушення також виражаються у невиконанні актів національного законодавства.

Дисциплінарний проступок, як і будь-який, передбачає склад: об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона. Об'єктом буде службова дисципліна, службові обов'язки працівника та етичні принципи, яких державний службовець повинен дотримуватися. Об'єктивною стороною є єдність трьох складових: протиправна поведінка, наявність шкоди та причинний зв'язок між протиправною поведінкою та заподіяною шкодою. Протиправною поведінкою вважають активну або пасивну діяльність державного службовця, яка порушує службову дисципліну і може проявлятися в одній із форм, що передбачені ч.2 ст. 65 Закону України «Про державну службу». Шкодою вважають певні втрати та погіршення, майнового та немайнового характеру, які нанесені службовій дисципліні, органу або посадовій особі. І, хоча, законодавство не акцентує уваги на наявності шкоди, більшість науковців, і ми підтримуємо цю позицію, вважають її обов'язковою ознакою. Між протиправною поведінкою та шкодою повинен існувати прямий безпосередній зв'язок.

Серед науковців продовжуються дискусії щодо необхідності наявності вини як обов'язкового елемента суб'єктивної сторони. Одні вважають, що «скоєння дисциплінарного проступку державним службовцем не є виключно

наслідком винного ставлення особи до скоєного, і може бути викликане некомпетентністю, непрофесіоналізмом чи помилковими посадовими діями» [5, с. 24]. Інший автор – Н.М. Вапнярчук зазначив, що неможливо притягнути державного службовця до дисциплінарної відповідальності за відсутності вини [27, с. 101]. Ця позиція підтверджується аналізом законодавства, де чітко вказано на «винну дія або бездіяльність» [11].

На законодавчому рівні ч. 1 ст. 65 Закону України «Про державну службу» чітко визначає, що «підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог Закону та інших нормативно-правових актів, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення» [11]. Ч. 2 ст. 65 Закону визначає дисциплінарні проступки: «1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 9-1) порушення вимог Закону України «Про запобіганням загрозам національної безпеки, пов'язаним з надмірними впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів) у частині подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А» і «Б»»; 10)

подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин) без поважних причин; 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення; 15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу» [11].

Важливою гарантією прав державних службовців є встановлення строку накладення дисциплінарного стягнення. Відповідно до ч. 3 ст. 65 «державний службовець не може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи час тимчасової непрацездатності державного службовця чи перебування його у відпустці, або якщо минув рік після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду» [11]. Ця норма спрямована на окреслення виховного впливу дії дисциплінарних стягнень поряд з карною функцією. Для порівняння, для загального суб'єкта дисциплінарної відповідальності відповідно до ст. 148 Кодексу законів про працю, «стягнення застосовують безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з

тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Але дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку» [28]. Ми спостерігаємо більш жорсткі міри задля дотримання службової дисципліни, що є характерними для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності.

## **2.2. Види дисциплінарних стягнень державних службовців**

Дисциплінарний проступок може бути результатом активної, так і пасивної поведінки. Його проявами не вважати невиконання або неналежне виконання державним службовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також учинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює. «Бездіяльність з боку державного службовця може проявлятися у невчиненні певних дій, які він зобов'язаний був вчинити, наприклад, ненадання відповіді на інформаційний запит згідно з вимогами законодавства про доступ до публічної інформації. У юридичній літературі існує думка про те, що настання негативних наслідків (шкоди) у наслідку дисциплінарного проступку державного службовця є обов'язковою ознакою його об'єктивної сторони» [29, с. 54]. Хоча не всі з цим погоджуються, оскільки законодавство не містить приписів, що прямо передбачають наявність шкоди.

Проте доречно зауважити, що дисциплінарний проступок державного службовця завдає шкоди авторитету державній служби, підриває довіру населення до державного органу. Дисциплінарним проступком може бути завдана шкода громадянам, які очікують на отримання публічних послуг, зокрема про це йдеться у ст. 56 Конституції України [30].

Щодо визначення поняття дисципліна, то в практичному посібнику для керівників служб управління персоналом, наведено вдале визначення поняттю «дисципліна» – «являє собою точне, своєчасне і неухильне

дотримання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки у державному та суспільному житті, спрямована на підтримку впорядкованості й узгодженості суспільних відносин. Дисципліна встановлює певну координацію і субординацію в поведінці людей, зміцнює існуючі суспільні відносини. Зміцнення рівня службової дисципліни на державній службі має першочергове значення для створення сприятливих умов функціонування державних органів» [31, с. 7-8].

Підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є

- вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності;
- прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків [32, с. 9].

Взагалі до державних службовців «застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службову відповідність;
- 4) звільнення з посади державної служби» [11].

Зауваження застосовуються керівником державної служби або суб'єктом призначення, якщо державний службовець допустив недотримання правил, внутрішнього трудового розпорядку. Догана може бути застосована, «якщо державний службовець вчинив дії, що шкодять авторитету держави; при невиконанні або неналежному виконанні посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень, прийнятих в межах їхніх повноважень; за вчинення прогулу державним службовцем (у тому числі відсутності на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; в разі прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права,

викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу» [11].

«Попередження державного службовця про неповну службу відповідність застосовується в разі порушення правил етичної поведінки державних службовців та невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця, крім того, вчинення систематично (повторно протягом року) дисциплінарних проступків, які зазначені у п. 4 та п. 5 ч. 2 Закону» [11].

«Застосувати дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення можна за пунктами 1, 3, 7, 9-11, 13, 14 частини другої статті 65 , а саме:

- 1) порушення Присяги державного службовця;
- 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу;
- 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення;
- 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб;
- 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби;
- 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення;
- 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи

комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення» [11].

«За вчинення систематично (повторно протягом року) дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 12 частини другої статті 65 цього Закону, а саме прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин – також може бути застосовано дисциплінарне звільнення» [11].

Для правомірного застосування дисциплінарного стягнення важливе значення має дисциплінарне провадження - це процедура, що ініціюється суб'єктом призначення з метою визначення наявності чи відсутності дисциплінарного проступку, ступеню вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, здійснюється стосовно державних службовців, які обіймають посади державної служби усіх категорій.

Зі змісту норм Закону можна визначити наступні «стадії дисциплінарного провадження:

- Ініціювання дисциплінарного провадження;
- Формування дисциплінарної справи;
- Проведення службового розслідування (за наявності підстав);
- Розгляд дисциплінарною комісією дисциплінарної справи державного службовця;
- Подання дисциплінарної комісії суб'єкту призначення;
- Прийняття рішення суб'єктом призначення;
- Накладення дисциплінарного стягнення (закриття)» [31, с. 18].

В.А. Христинко також визначила такі «стадії дисциплінарного провадження, які характеризується відповідним суб'єктним складом, строками, доказами та рішеннями: підготовку та вручення детального письмового повідомлення порушникові про претензії до нього з боку роботодавця; проведення слухань службовою комісією (своєчасне вручення порушникові письмового запрошення, участь у слуханні представника профспілки чи іншого представника, надання державному службовцю

можливості для самозахисту і, якщо треба проведення додаткового службового розслідування у зв'язку з нововиявленими фактами, складання протоколу засідання службової комісії тощо); оголошення розпорядження про спосіб службового впливу, про завдану державному органу шкоду, строк усунення порушення, спосіб та строк впливу на порушника, наслідки повторного порушення та строк оскарження рішення керівника державної служби» [31, с. 18; 33, с. 15].

Постановою Кабінету Міністрів України від 04 грудня 2019 року № 1039 затверджено Порядок здійснення дисциплінарного провадження, який визначає процедуру здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців. П. 2 Порядку встановлено, що «процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи» [15]. П. 4 Порядку передбачено, що «дисциплінарне провадження розпочинається з моменту прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження та завершується прийняттям рішення про накладення на державного службовця, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження, дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження» [15].

«Дисциплінарна комісія діє у складі не менше трьох членів. Склад дисциплінарної комісії затверджується наказом керівника державної служби, та включає щонайменше одну особу, яка має юридичну освіту не нижче другого (магістерського) рівня та досвід роботи за фахом, а також представника служби управління персоналом, які є працівниками органу, в якому утворюється відповідна дисциплінарна комісія. До роботи дисциплінарної комісії за її рішенням можуть залучатися відповідні експерти (фахівці). Як експерти (фахівці) не можуть бути залучені посадові особи

державного органу, особисто зацікавленні у результаті дисциплінарного провадження та безпосередньо підпорядковані особі, стосовно якої здійснюється дисциплінарне провадження. У разі неможливості утворення в державному органі дисциплінарної комісії дисциплінарні провадження щодо державних службовців такого органу здійснюються дисциплінарною комісією державного органу вищого рівня в порядку підпорядкування» [15].

У Законі визначено, що суб'єктом, уповноваженим ініціювати дисциплінарне провадження, є суб'єкт призначення, а в частині третій ст. 63 Закону уточнено, що право вносити клопотання керівнику державної служби про притягнення до дисциплінарної відповідальності має безпосередній керівник державного службовця. Серед суб'єктів, які мають попередньо визначити ступінь вини, характер і тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку державного службовця, названо Дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарної справи. «Дисциплінарною комісією стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», є Комісія з питань вищого корпусу державної служби; Дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, а також їх заступників, утворює суб'єкт призначення; дисциплінарну комісію стосовно інших державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В» утворює керівник державної служби у кожному державному органі» [11].

Дисциплінарна комісія є відносно новим учасником дисциплінарного провадження в нашій державі, хоча законодавству багатьох європейських держав такий суб'єкт відомий, відмінною може бути лише його назва, наприклад, дисциплінарний комітет, комісія, рада [34, с. 126-127]. Спосіб її формування і порядок виконання повноважень передбачені у ст. 69 Закону. Члени дисциплінарної комісії реалізують свої повноваження на громадських засадах. Результатом розгляду дисциплінарної комісії є пропозиція або подання, які є рекомендаційними для суб'єкта призначення. Однак при

застосуванні окремих видів дисциплінарних стягнень обов'язковою умовою є залучення до розгляду дисциплінарної справи дисциплінарної комісії.

У Законі передбачено окремий порядок застосування дисциплінарної відповідальності для державних службовців категорії «А», що пов'язано із зайняттям відповідального становища і наявності корупційних ризиків у їхній діяльності [11].

Відповідно до Роз'яснень Національного агентства України з питань державної служби щодо порядку застосування статтею 69 Закону, зокрема, встановлено, «що для здійснення дисциплінарного провадження з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку утворюється дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ (далі - дисциплінарна комісія). Результатом розгляду дисциплінарної справи є подання дисциплінарної комісії, яке має рекомендаційний характер для суб'єкта призначення. Подання дисциплінарної комісії має ознаки рекомендаційної правової норми, що, в свою чергу, рекомендує певний спосіб дій. Згідно з частиною одинадцятою ст. 69 Закону суб'єкт призначення протягом 10 календарних днів зобов'язаний прийняти рішення на підставі подання дисциплінарної комісії або надати вмотивовану відмову протягом цього строку» [35]. У Роз'ясненні звернута увага, що «рекомендаційний характер подання дисциплінарної комісії має ознаки рекомендаційної правової норми, що, в свою чергу, рекомендує певний спосіб дій. Виходячи із загальної науково-правової точки зору, адресат такої норми, отримавши рекомендацію про бажаний напрямок розвитку суспільних відносин, суб'єктом яких він є, зобов'язаний залежно від припису норми. розглянути ці пропозиції і прийняти їх до виконання; обґрунтовано відмовитись; прийняти позитивне рішення, але основні положення норми конкретизувати, виходячи із реальних можливостей, резервів своєї організації» [35].

Статтею 74 Закону встановлено, що «дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини державного службовця. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати

характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до служби» [11]. Тобто повноваженнями щодо визначення виду стягнення і врахування, зокрема, обставин, що пом'якшують чи обтяжують дисциплінарний проступок, наділена виключно дисциплінарна комісія відповідно до Закону, який не надає права суб'єкту призначення застосовувати до державного службовця інший вид дисциплінарного стягнення, ніж той, що рекомендований дисциплінарною комісією.

«Дисциплінарне стягнення може бути накладено тільки у разі встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку та вини державного службовця. Вчинення державним службовцем діянь у стані крайньої потреби або необхідної оборони виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення. Таким чином, виключними повноваженнями щодо встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку та вини державного службовця наділена лише дисциплінарна комісія» [11].

Крім того, керуючись статтею 77 Закону, «суб'єкт призначення протягом 10 календарних днів з дня отримання подання дисциплінарної комісії приймає рішення про накладення на державного службовця дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження. Рішення оформляється відповідним актом суб'єкта призначення. У рішенні, яке оформляється наказом (розпорядженням), зазначаються найменування державного органу, дата його прийняття, відомості про державного службовця, стислий виклад обставин справи, вид дисциплінарного проступку і його юридична кваліфікація, вид застосованого дисциплінарного стягнення. Якщо під час розгляду дисциплінарної справи у діях державного службовця не виявлено дисциплінарного проступку, суб'єкт призначення приймає рішення про закриття дисциплінарного провадження стосовно державного службовця, яке оформляється наказом (розпорядженням)» [11].

З огляду на зазначене, накладання дисциплінарного стягнення за дисциплінарний поступок віднесено до виключної компетенції суб'єкта призначення. Водночас приймати таке рішення суб'єкт призначення зобов'язаний на підставі подання дисциплінарної комісії відповідно до вимог статті 69 Закону, тобто застосований може бути тільки той вид стягнення, що рекомендований дисциплінарною комісією. Разом з тим суб'єкт призначення наділений правом не застосувати до державного службовця вид дисциплінарного стягнення, що рекомендований дисциплінарною комісією.

Проте у випадку відмови суб'єкта призначення від застосування рекомендацій дисциплінарної комісії, він повинен надати обґрунтовані підстави такої відмови. Звертаємо увагу на те, що наслідком згаданої відмови має бути закриття дисциплінарного провадження. Водночас, частиною третьою статті 63 Закону визначено, «що керівник державної служби, який в установленому цим Законом порядку не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинений дисциплінарний проступок, несе відповідальність згідно із законом» [11].

До 19.09.2019 р. ст. 71 Закону України «Про державну службу» визначала процедуру проведення службового розслідування, Порядок проведення розслідування був затверджений Постановою КМУ від 25.07.2012 р. № 666, однак втратив чинність 06.08.2016 р. однак і на час свого існування викликало дискусії щодо обов'язковості та доцільності його проведення. Так, Н. Янюк вважав, що проведення службового розслідування має факультативний характер і закон не регулює процедури проведення службового розслідування, а також не містить положень щодо способу її врегулювання, внаслідок чого можуть виникнути певні проблеми при проведенні процедури [34, с. 143].

Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції»

прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.06. 2000 р. № 950 не поширюється на державних службовців, крім випадку проведення службового розслідування з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, чи не виконання вимог Закону в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або за приписом НАЗК за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації, в якому працює особа, стосовно якої пропонується проведення службового розслідування, а у разі його відсутності-особи, яка виконує його обов'язки [36].

«У разі невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків державним службовцем, перевищення повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну шкоду фізичній чи юридичній особі, державі або територіальній громаді, службове розслідування проводиться обов'язково» [36].

У ст. 75-79 Закону закріплені права державного службовця щодо надання пояснення, а також відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються; порушення клопотання про одержання і залучення до матеріалів нових документів, одержання додаткових пояснень осіб, які причетні до справи; бути присутнім під час виконання відповідних заходів; подання в установленому порядку скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування. За результатами службового розслідування складається висновок про наявність чи відсутність у діях державного службовця дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності потім висновок, складений за результатами проведеного службового розслідування передається Комісії [11].

«На час здійснення дисциплінарного провадження державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків. Підставою для цього може бути проступок, який міг призвести або призвело

до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду фізичним або юридичним особам, державі, територіальній громаді. Рішення про відсторонення приймається керівником державної служби або суб'єктом призначення. Тривалість відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків не може перевищувати часу дисциплінарного провадження» [11].

Ч. 2 ст. 72 Закону визначає, що «рішення про відсторонення державного службовця від виконання службових обов'язків приймається керівником служби або суб'єктом призначення одночасно з прийняттям рішення про порушення дисциплінарного провадження або під час здійснення провадження у разі: 1) наявності обставин, що дають підстави вважати, що такий державний службовець може знищити або підробити речі і документи, які мають суттєве значення для дисциплінарного провадження; 2) впливу на працівників державного органу та інших осіб, зокрема, здійснення протиправного тиску на підлеглих, погрози звільнення з роботи; 3) перешкоджання в інший спосіб об'єктивному вивченню обставин вчинення дисциплінарного проступку» [11].

Однак під час відсторонення державний службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження [37, с. 174].

Дисциплінарна справа формується дисциплінарною комісією з метою збору інформації про обставини, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження, для визначення ступеня вини, характеру і тяжкості дисциплінарного проступку.

Дисциплінарна справа повинна містити:

- «1) дату і місце її формування;
- 2) підстави для відкриття дисциплінарного провадження;
- 3) характеристику державного службовця, складену його безпосереднім керівником, та інші відомості, що характеризують державного службовця;
- 4) відомості щодо наявності чи відсутності дисциплінарних стягнень;

5) пояснення державного службовця щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження та/або акт про відмову про надання таких пояснень;

6) пояснення безпосереднього керівника державного службовця з приводу обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження;

7) пояснення інших осіб, яким відомі обставини, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження (за наявності);

8) належним чином завірені копії документів і матеріалів, що підтверджують та/або спростовують факт вчинення дисциплінарного проступку;

9) пропозиції Комісії або подання дисциплінарної комісії у державному органі з висновком про наявність чи відсутність у діях державного службовця дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності;

10) опис матеріалів, які містяться в дисциплінарній справі» [Закон].

Результатом розгляду дисциплінарної справи є пропозиції Комісії, подання дисциплінарної комісії у державному органі, які мають рекомендаційний характер для суб'єкта призначення [37, с. 175].

Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2-16 р. № 49 затверджено Порядок обліку та роботи з дисциплінарними справами [38].

Щодо гарантій прав державних службовців під час застосування дисциплінарного стягнення то вони однакові з гарантіями що мають працівники по КЗпП. Обов'язково, перед накладенням дисциплінарного стягнення суб'єкт призначення повинен отримати від державного службовця, який притягається до дисциплінарної відповідальності, письмове пояснення. Пояснення державного службовця має відображати час, місце, обставини та причини вчинення ним дисциплінарного проступку, його усвідомлення чи заперечення провини, а також інші питання, які мають значення у справі. В

разі відмови надати пояснення необхідно оформити відповідний акт і підтвердити таку відмову двома державними службовцями, але це не перешкоджає здійсненню дисциплінарного провадження та накладенню на державного службовця дисциплінарного стягнення (ст. 75) [11].

«Рішення про накладення на державного службовця дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження приймає суб'єкт призначення протягом 10 календарних днів з дня отримання пропозицій Комісії, подання дисциплінарної комісії у державному органі. Рішення оформляється відповідним актом суб'єкта призначення. Державному службовцю видається під розписку належним чином завірена копія наказу (розпорядження) про накладення на нього дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження не пізніше наступного робочого дня після прийняття відповідного рішення» [11].

Ч. 4 ст. 77 визначає, якщо за результатами розгляду були виявлені ознаки кримінального або адміністративного правопорушення, то суб'єкт призначення зобов'язаний протягом 3 календарних днів передати відповідну заяву та копію матеріалів справи до відповідного правоохороного органу [11].

«У разі відмови державного службовця від одержання копії наказу (розпорядження) про накладення на нього дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження такий документ не пізніш як у триденний строк з дня прийняття рішення надсилається державному службовцеві за місцем його проживання рекомендованим листом з повідомленням про вручення» [11].

Ст. 78 Закону встановлює норму, що «рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено державними службовцями до суду. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення» [11].

«Якщо протягом року після накладення дисциплінарного стягнення до державного службовця не буде застосоване нове дисциплінарне стягнення, він

вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо державний службовець не вчинив нового порушення цього Закону, інших нормативно-правових актів у сфері державної служби і виявив себе сумлінним службовцем, дисциплінарне стягнення стосовно нього може бути знято до закінчення року, протягом якого воно було накладено, але не раніше ніж через шість місяців з дня накладення дисциплінарного стягнення. Право на дострокове зняття дисциплінарного стягнення належить суб'єкту призначення, що його застосував» (ч. 1. 2 ст. 79) [11]. Однак протягом строку дії дисциплінарного стягнення (крім зауваження) заходи заохочення до державного службовця не застосовуються (ч. 3 ст. 79). Ми спостерігаємо подібність такої норми з нормами КЗпП щодо дії дисциплінарного стягнення загальних суб'єктів.

Завершуючи аналіз процедури накладання стягнень, зупинимося на обставинах, які враховуються під час їх накладання: обставини, які пом'якшують та обтяжують відповідальність державного службовця. Ч. 2 ст. 67 визначає перелік обставин, які пом'якшують відповідальність державного службовця: «усвідомлення та визнання своєї провини у вчиненні дисциплінарного проступку; попередня бездоганна поведінка та відсутність дисциплінарних стягнень; високі показники виконання службових завдань; вжиття заходів щодо попередження, відвернення або усунення настання тяжких наслідків, які настали або можуть настати в результаті вчинення дисциплінарного проступку, добровільне відшкодування заподіяної шкоди; вчинення проступку під впливом погрози, примусу або через службову чи іншу залежність; вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника» [11]. Ч. 3 цієї статті визначає, що цей перелік не є вичерпним, підлягає поширеному застосуванню і можуть бути враховані обставини, яких у переліку немає.

Ч. 4 ст. 67 описує обставини, які обтяжують відповідальність державного службовця: «вчинення дисциплінарного проступку у стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або

токсичних засобів; вчинення дисциплінарного проступку повторно, до зняття в установленому порядку попереднього стягнення; вчинення проступку умисно на ґрунті особистої неприязні до іншого державного службовця, у тому числі керівника чи помсти за дії чи рішення щодо нього; вчинення проступку умисно з мотивів неповаги до держави і суспільства, прав і свобод людини, окремих соціальних груп; настання тяжких наслідків або заподіяння збитків внаслідок вчинення проступку» [11]. І цей перелік є вичерпним, розширеному тлумаченню не підлягає.

У Роз'ясненні НАДС щодо порядку застосування до державних службовців дисциплінарних стягнень від 15.09.2017 р. визначено, що повноваженнями щодо визначення виду стягнення і врахування, зокрема, обставин, що пом'якшують чи обтяжують дисциплінарний проступок, наділена виключно дисциплінарна комісія відповідно до Закону, який не надає права суб'єкту призначення застосовувати до державного службовця інший вид дисциплінарного стягнення, ніж той, що рекомендований дисциплінарною комісією [35].

Встановлено, що дисциплінарний проступок державного службовця як основна підстава його притягнення до дисциплінарної відповідальності є протиправною, шкідливою, винною дією чи бездіяльністю державного службовця, що полягає в порушенні нормативно встановлених правил поведінки або невиконанні функціональних обов'язків, за які передбачено дисциплінарну відповідальність.

Удосконалено процесуальний порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. Під дисциплінарним провадженням щодо державних службовців слід розуміти врегульовану законодавством діяльність уповноважених суб'єктів щодо застосування дисциплінарних стягнень, що гарантує забезпечення прав і законних інтересів державних службовців. Дисциплінарному провадженню щодо державних службовців притаманні такі ознаки: 1) воно пов'язане з владною діяльністю компетентних органів чи посадових осіб; 2) здійснення такої діяльності

врегульоване нормами адміністративного права; 3) ця діяльність спрямована на прийняття юридичних рішень, насамперед індивідуального характеру.

Виокремлено такі стадії дисциплінарного провадження щодо державних службовців: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) дисциплінарна перевірка (за необхідності - службове розслідування); 3) розгляд дисциплінарної справи і винесення в ньому рішення; 4) виконання рішення у справі; 5) перегляд рішення за скаргою. Визначено, що після розгляду дисциплінарної справи суб'єкт дисциплінарної влади може прийняти одне з таких рішень: 1) притягнути особу до дисциплінарної відповідальності й застосувати до неї одне з дисциплінарних стягнень; 2) притягнути особу до дисциплінарної відповідальності й у разі недостатності дисциплінарної влади порушити клопотання перед вищим керівником про накладення дисциплінарного стягнення; 3) у разі виявлення ознак злочину в скоєному правопорушенні передати матеріали справи до відповідних органів; 4) не притягати особу до дисциплінарної відповідальності. Акцентовано на необхідності встановлення двох основних суб'єктів, які здійснюють дисциплінарне провадження, а саме: 1) суб'єкт дисциплінарної влади в особі керівника (незначні правопорушення); 2) спеціально створена дисциплінарна комісія.

Визначено систему та види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців. Виокремлено чотири групи дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців: 1) стягнення морально-правового характеру: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність; 2) винятковий вид дисциплінарного стягнення, яке припиняє перебування особи на державній службі - звільнення з посади.

### РОЗДІЛ 3.

## ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### 3.1. Порівняльний аналіз дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів та прокурорів

Питання притягнення до відповідальності суддів як особливої категорії досі залишаються актуальними. Одним із видів юридичної відповідальності носіїв судової влади є дисциплінарна відповідальність, адже зміцнення законності в діяльності органів правосуддя безпосередньо пов'язане зі станом дисципліни, рівнем культури та етики, а також фахової підготовки їх працівників. Саме тому дотримання трудової дисципліни є одним з основних обов'язків судді.

«Дисциплінарна відповідальність суддів як вид юридичної відповідальності полягає в накладенні на порушника суддівської дисципліни несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру і є одним із засобів забезпечення відповідності діяльності і поведінки суддів професійним стандартам (суддівської дисципліни)» [39, с. 14].

Судовою реформою 2016 року було створено нову систему притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, яка діє з 5 січня 2017 р. Важливим є те, що тепер єдиним органом, відповідальним за притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, є Вища рада правосуддя. Раніше цей обов'язок вона ділила з Вищою кваліфікаційною комісією суддів. Проведення дисциплінарних проваджень одним органом – це позитивне зрушення, яке повинно допомогти застосовувати узгоджений підхід до притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Існує трирічний термін давності для подання дисциплінарної скарги, який розпочинається з дати скоєння

дисциплінарного правопорушення, не включаючи періоди тимчасової непрацездатності, відпустки чи дисциплінарних проваджень.

Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів України відрізняється від загального порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності своїм суб'єктивним складом, видами стягнень, колом осіб, уповноважених притягувати до дисциплінарної відповідальності та накладати дисциплінарні стягнення, а також підставою і порядком накладення й оскарження дисциплінарних стягнень. Загальні підстави притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності визначено у ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [40], які є відображенням спеціального правового статусу суддів, їх особливої місії щодо здійснення правосуддя, підвищеною відповідальністю за прийнятті рішення та, в цілому, втілення принципів правової держави – чесність та справедливість судової влади. Однак дослідження всіх підстав дисциплінарної відповідальності – це окреме дослідження, велике за обсягом. Тому ми зупинимося на винятковому виді стягнення – звільненні з посади.

Суддя може бути звільнений з посади виключно з підстав, визначених частиною шостою статті 126 Конституції України. Рішення про звільнення судді з посади ухвалює Вища рада правосуддя (далі – ВРП) у порядку, встановленому Законом України «Про Вищу раду правосуддя» [41].

Характеризуючи підстави та порядок звільнення суддів, варто погодитись з О.В. Гончаренком, який слушно зазначає, що «процедура звільнення судді з посади має характер конституційної процедури» [39, с. 22].

У законі відсутнє дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, але визначається як, подання про звільнення. Законом України «Про судоустрій і статус суддів» у п. 8. ст. 109 визначено, що дисциплінарне стягнення у виді подання про звільнення судді з посади застосовується у разі:

«1) вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, грубого чи систематичного нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді;

2) порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна» [40].

Закон надає визначення «Істотного дисциплінарного проступку або грубого нехтування обов'язками судді», що є несумісним зі статусом судді або виявляє його невідповідність займаній посаді, може бути визнаний, зокрема, будь-який з таких фактів: «1) суддя допустив поведінку, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя; 2) суддя має два непогашених дисциплінарних стягнення; 3) встановлено факт недоброчесної поведінки судді; 4) суддю визнано винним у вчиненні корупційного правопорушення; 5) суддя не виконав вимоги рішення органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо судді; 6) суддя умисно не подав декларацію доброчесності чи декларацію родинних зв'язків у встановлені строки або умисно задекларував недостовірні; 7) суддя допустив інше грубе порушення закону, що підриває суспільну довіру до суду» [40].

М.О. Материнко дійшла до висновку, що після розкриття змісту понять «істотний дисциплінарний проступок» і «грубого нехтування обов'язками судді, що є несумісними зі статусом судді або виявляє його невідповідність займаній посаді», законодавець фактично відійшов від практики вичерпності підстав для звільнення судді, а тому може підлягати розширеному тлумаченню. Така ситуація може сприяти порушенню питань звільнення судді майже з будь-яких «обґрунтувань», адже наразі відсутнє нормативне визначення та закріплення таких понять, як «грубе порушення закону» та «підрив суспільної довіри до суду» [42, с. 176].

Однією з новел щодо підстав звільнення судді є порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна (п. 6 ч. 6 ст. 126 Конституції України) [30]. Це відповідає п. 3.2 Бангалорських принципів, згідно з якими дії та поведінка судді повинні підтримувати впевненість громадськості в чесності й непідкупності судових органів [43].

З огляду на ці норми та враховуючи мету подачі декларацій, при декларуванні суддя зобов'язаний використовувати ту позицію, яка передбачає

максимальну відкритість і повноту декларування з метою усунення будь-яких сумнівів щодо майнового стану судді. «Мінімізація даних про майно сприймається суспільством як намагання приховати майно та джерела його походження, що негативно впливає на довіру до суду. Тому суддя повинен відображати максимально повну інформацію про майновий стан, щоб відповідати законослухняної розсудливої людини, для того щоб його поведінку можна було б вважати бездоганною» [39, с. 20].

З вище наведеного варто з'ясувати поняття дисциплінарного проступку судді. Стосовно визначення цього поняття вчені висловлюють різні думки. Так, наприклад, В.М. Василенко вважає, що «дисциплінарним проступком судді є вчинення ним винного, протиправного порушення службових обов'язків, тобто порушення суддівської дисципліни» [44, с. 89].

Л.Є. Виноградова визначає дисциплінарний проступок як «порушення закону при розгляді судових справ, недотримання службової дисципліни, а також вчинення будь-яких неетичних діянь, що порочать звання судді і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності» [45, с. 46].

Іншої думки дотримується С.В. Подкопаєв, який розуміє «дисциплінарний проступок судді як винне, протиправне порушення службових обов'язків, що виражається в обмеженні або порушенні законних прав і інтересів осіб, які беруть участь у судочинстві, або перешкоджанні доступу до правосуддя, в порушенні суддівських обмежень, а також загальноновизнаних моральних норм» [46, с. 14].

В.Л. Костюк вважає, що «поняття дисциплінарного проступку судді слід розглядати як винне, протиправне, умисне або необережне порушення суддею службової дисципліни» [47, с. 5].

Ми не згодні з даними твердженнями, законодавець фактично відійшов від усталеної практики вичерпності підстав для звільнення судді. Після появи такої підстави для звільнення, як «допущення суддею іншого грубого порушення закону, що підриває суспільну довіру до суду», можна

констатувати так що є невичерпний перелік підстав, який може підлягати розширеному та довільному тлумаченню. Тобто порушити питання про звільнення судді стане можливим за умови наявності великого бажання та креативності зацікавлених осіб.

Щодо підстави дисциплінарного стягнення у виді подання про звільнення судді «вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, грубого чи систематичного нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді», є необхідність звернутись до практики: Вища рада правосуддя розглянула питання розгляду дисциплінарної справи щодо звільнення судді і дійшла висновку, що з огляду на положення статей 57, 106 Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» «були допущені суддею порушення вимог процесуального закону є істотними та такими, що суттєво порушують права учасників процесу і створюють їм перешкоди у доступі до правосуддя, порочать звання судді, викликають сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності і є підставою для звільнення судді з посади» [48].

Підставою такого висновку стали дії судді щодо «безпідставного поновлення 18-річного строку звернення до суду, що дало змогу прийняти рішення про поновлення особи на роботі та стягнення на її користь середнього заробітку у значному розмірі, що становить майже 2,5 млн грн, яке не підлягає повороту виконання. Також ВККС був встановлений факт невиконання суддею вимог статті 34 Закону України від 21 квітня 1999 року № 606-XIV «Про виконавче провадження» щодо розгляду заяви про роз'яснення судового рішення у десятиденний термін, що свідчить про допущення суддею грубих порушень норм процесуального права під час здійснення правосуддя» [48].

Також Вища рада правосуддя ухвалила «звільнити суддю з посади Малиновського районного суду м. Одеси за вчинення істотного дисциплінарного проступку на підставі пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України» [48]. Як повідомила доповідач-член Вищої ради

правосуддя, «підставою для відкриття дисциплінарної справи стосовно судді, стала скарга, в якій було зазначено, що суддя грубо порушила вимоги процесуального закону під час прийняття ухвали про забезпечення позову. Забезпечуючи позов у спосіб, не передбачений нормами Кримінального процесуального кодексу України, суддя до початку розгляду справи фактично вирішила її по суті. На підставі зазначеної ухвали відбулося рейдерське захоплення господарського товариства на суму понад 7 млн грн» [49].

Вища рада правосуддя ухвалила звільнити за вчинення істотного дисциплінарного проступку суддів Луганської області, які протягом тривалого часу відсутні на роботі без поважних причин, сприяють діяльності терористичної організації Луганської Народної Республіки, зокрема, будучи суддями України, здійснюють правосуддя від імені самопроголошеної республіки.

Рада ухвалила звільнити з посади судді окружного адміністративного суду Автономної Республіки Крим за вчинення істотного дисциплінарного проступку на підставі пункту 3 частини шостої статті 126 Конституції України. Суддя не будучи в установленому законом порядку звільненою з посади судді України, зверталась до Вищої кваліфікаційної колегії суддів Російської Федерації із заявою про рекомендування її кандидатом на посаду судді Верховного суду Республіки Крим та судді арбітражного суду Республіки Крим [49].

Щодо другої підстави подання про звільнення «порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна», можна сказати, що ВРП зазначила, що їй заважає розглядати скарги, що надходять від громадян щодо «багатства суддів, яке не має пояснення», адже відповідальність за перевірку майнових декларацій державних службовців, включаючи суддів, несе Національне агентство з питань запобігання корупції, яке не досягло значних успіхів у перевірці електронних декларацій суддів. Згідно зі Статтею 60 Закону «Про запобігання корупції» [50], ВРП може подавати запити до НАЗК щодо проведення повної перевірки декларацій

суддів. Але сама ВРП не має ані юридичних повноважень, ані ресурсів для перевірки майна та багатства суддів.

Однією з гарантій незалежності судді є особлива процедура (дисциплінарне провадження) притягнення його до дисциплінарної відповідальності, яка регламентується ст. 108 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» [40]. Згідно зі ст. 108 Закону Дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя у порядку, визначеному Законом України «Про Вищу раду правосуддя» [41] з урахуванням вимог цього Закону.

Статтею 42 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», закріплено, що дисциплінарні провадження щодо суддів здійснюють Дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя [41].

Закон визначає такі стадії дисциплінарного провадження:

«1) попередню перевірку дисциплінарної скарги, вивчення матеріалів для встановлення ознак вчинення суддею дисциплінарного проступку, ухвалення рішення про залишення без розгляду та повернення дисциплінарної скарги, відмову у відкритті дисциплінарної справи або відкриття дисциплінарної справи;

2) підготовку дисциплінарної справи до розгляду, розгляд дисциплінарної справи та ухвалення рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді або про відмову в притягненні судді до дисциплінарної відповідальності;

3) розгляд скарги на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді або відмову в притягненні судді до дисциплінарної відповідальності» [41].

«Розгляд дисциплінарної справи відбувається у відкритому засіданні Дисциплінарної палати, в якому беруть участь дисциплінарний інспектор Вищої ради правосуддя-доповідач, суддя, скаржник, їх представники, хоча і є розгляд дисциплінарної справи у закритому засіданні у виняткових випадках» [41]. Якщо суддя з поважних причин не може взяти участь у засіданні

Дисциплінарної палати заявляє клопотання про відкладення розгляду дисциплінарної справи. Але повторна неявка судді на засідання незалежно від причин не перешкоджає розгляду дисциплінарної справи за його відсутності. Хоча Дисциплінарна палата може визнати явку судді для участі у засіданні Дисциплінарної палати обов'язковою. Неявка скажника не перешкоджає розгляду дисциплінарної справи [41].

«Дисциплінарна палата розглядає дисциплінарну справу протягом дев'яноста днів з дня її відкриття. Цей строк може бути продовжений Дисциплінарною палатою не більше ніж на тридцять днів у виключних випадках, у разі потреби додаткової перевірки обставин та/або матеріалів дисциплінарної справи» [41].

У статті 51 Закону України «Про Вищу раду правосуддя», зазначено, що «суддя має право оскарження рішення Дисциплінарної палати у дисциплінарній справі до Вищої ради правосуддя, щодо якого ухвалено відповідне рішення. А скажник має право оскаржити рішення Дисциплінарної палати у дисциплінарній справі до Вищої ради правосуддя за наявності дозволу Дисциплінарної палати на таке оскарження» [41].

Отже, на підставі вищевикладеного аналізу положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено наступні особливості дисциплінарної відповідальності суддів: 1) регламентація підстав та порядку притягання до дисциплінарної відповідальності суддів України спеціальним законодавством (Законом України «Про судоустрій і статус суддів»); 2) дисциплінарні провадження щодо суддів здійснюють Дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя; 3) наявність особливого порядку здійснення щодо судді (ст. 86 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); 4) настання дисциплінарної відповідальності судді є не тільки за порушення правових норм, але й за порушення етично-моральних правил поведінки; 5) можливість застосування до судді дисциплінарних стягнень, закріплених у ст. 88 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [40].

Дисциплінарна відповідальність суддів має загальні цілі юридичної відповідальності, а саме: захист правопорядку та законності, зміцнення у суддів поваги до законності, прав і свобод громадян, вимог присяги судді, державної дисципліни та запобігання новим проступкам.

На особливу увагу заслуговують проблеми щодо процедури притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності, оскільки, по-перше, сприяння трудовій дисципліні прокурорів; по-друге, спрямована на належне виконання ними своїх посадових обов'язків; по-третє, виступає своєрідною формою «покарання» прокурорів, винних у вчиненні дисциплінарних проступків. Тому недоречним у контексті дисциплінарної відповідальності підміняти її професійною відповідальністю. До того ж, норми Конституції України (п.22) ч.1 ст. 92 передбачають, що виключно законами України визначаються «діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями та відповідальність за них» [30].

Слід відзначити, що у розвиток положень Конституції та Кодексу законів про працю України [28] норми глави VI «Дисциплінарна відповідальність прокурора» Закону України «Про прокуратуру» визначають загальні засади та механізми дисциплінарної відповідальності прокурорів.

У той же час, урахувавши положення правової доктрини, чинного законодавства, можна констатувати, що чинна процедура застосування дисциплінарної відповідальності до прокурорів є достатньо вразливою, зокрема, це пов'язано із: відсутністю чіткого переліку підстав застосування дисциплінарної відповідальності; наявністю складного та громіздкого механізму застосування дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного та доступного законодавчого регулювання питань дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного державного нагляду (контролю) з питань дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного державного нагляду та громадського контролю з питань дисциплінарної відповідальності тощо.

За своєю суттю, спеціальна процедура притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності – це система визначених нормами закону стадій застосування до прокурора дисциплінарної відповідальності. Доречно наголосити, що спеціальна процедура притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності характеризується такими основними рисами: «а) наявність спеціального законодавчого регулювання; б) впливає із суті та змісту прокурорської діяльності та службово-трудова відносин, які впливають із неї; в) наявність спеціального суб'єктного складу – прокурорів; г) наявність специфічного кола дисциплінарних правопорушень; г) наявність спеціального органу застосування дисциплінарної відповідальності; д) наявність спеціальних механізмів застосування дисциплінарної відповідальності; е) наявність спеціальних рішень з питань застосування дисциплінарної відповідальності; є) наявність спеціальної процедури оскарження рішень з питань застосування дисциплінарної відповідальності» [52, с. 15].

Крім того, слід підкреслити, що дисциплінарне провадження базується на певних принципах, найважливішими з яких є: законність, презумпція невинуватості, право на захист, рівність громадян перед законом, з'ясування об'єктивної істини у справі, гласність провадження; оперативність [51, с. 14-15]. Також у юридичній літературі відзначається, що сучасний стан нормативного регулювання, аналіз дисциплінарної практики, що склалася, потребує законодавчої регламентації переліку таких «стадій дисциплінарного провадження: 1) перевірка даних про дисциплінарний проступок прокурорів (службова перевірка); 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарної справи та прийняття рішення; 4) виконання рішення по справі; 5) оскарження рішення» [52, с. 13]. Такий підхід видається дещо дискусійним, оскільки для об'єктивності та неупередженості дисциплінарного провадження, важливо, насамперед, у діях (бездіяльності) прокурора встановити факт вчинення дисциплінарного проступку, виключно у правовій площині.

Теоретико-правовий аналіз новітнього законодавства про прокуратуру, дозволяє виділити наступні стадії притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності. Перша стадія – встановлення факту вчинення прокурором дисциплінарного проступку.

Закон України «Про прокуратуру» (ст. 43) встановлює, що прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: «невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; порушення встановленого законом порядку подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; порушення правил внутрішнього службового розпорядку; 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; публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості» [54]. Законом передбачено, що дисциплінарне провадження здійснюється Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів (ст. 73) (далі- КДКП) [54].

Друга стадія – відкриття дисциплінарного провадження, перевірка дисциплінарної скарги. Закон України «Про прокуратуру» (ст. 45) встановлює, що дисциплінарне провадження – це «процедура розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів дисциплінарної скарги, в якій містяться відомості про вчинення прокурором дисциплінарного проступку» [54].

Такий підхід можна назвати достатньо конструктивним, оскільки умовою відповідальності працівника прокуратури є вчинення ним саме дисциплінарного проступку, а не будь-яких інших діянь, які кваліфікуються будь-ким як порушення вимог, вказівок, традицій тощо. Доречно підкреслити, що право на звернення до Комісії із дисциплінарною скаргою про вчинення прокурором дисциплінарного проступку має кожен, кому відомі такі факти. У свою чергу, Офіс Генерального прокурора на своєму вебсайті розмістив рекомендований зразок дисциплінарної скарги.

Відповідно до Закону України «Про прокуратуру», уповноважений член Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії своїм вмотивованим рішенням відмовляє у відкритті дисциплінарного провадження, якщо: «1) дисциплінарна скарга не містить конкретних відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку прокурора; 2) дисциплінарна скарга є анонімною; 3) дисциплінарна скарга подана з підстав не передбачених законом; 4) з прокурором, стосовно якого надійшла дисциплінарна скарга, припинено правовідносини у випадках, передбачених законом; 5) дисциплінарний проступок, про який зазначено у дисциплінарній скарзі, вже був предметом перевірки і щодо нього КДКП прийняла рішення, яке не скасовано в установленому законом порядку» [54]. Разом із тим, заява за результатами проведеної перевірки доброчесності прокурора, внаслідок якої встановлено вчинення дисциплінарного проступку, є обов'язковою підставою для відкриття дисциплінарного провадження щодо прокурора.

С.О. Шатрава відзначає, що після «відкриття дисциплінарного провадження член КДКП проводить перевірку в межах обставин, повідомлених у дисциплінарній скарзі. У разі виявлення під час перевірки інших обставин, що можуть бути підставою для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності, інформація про це включається у висновок члена КДКП за результатами перевірки. Також такий член має право звернутися до КДКП із клопотанням про необхідність відсторонення

прокурора від посади до завершення дисциплінарного провадження» [55, с. 102].

У зв'язку із цим, «керівник органу прокуратури, в якому працює прокурор, Генеральний прокурор зобов'язаний невідкладно розглянути рішення про наявність підстав для відсторонення прокурора від посади, за результатами якого може видати наказ про відсторонення прокурора від посади до завершення дисциплінарного провадження. Копія наказу невідкладно вручається прокурору, якого відсторонено від посади» [54]. Перевірка відомостей про наявність підстав для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності проводиться у строк, який не перевищує двох місяців із дня реєстрації дисциплінарної скарги, а в разі неможливості завершення перевірки протягом цього строку він може бути продовжений КДКП, але не більш як на місяць. Утім, до завершення дисциплінарного провадження прокурор не може бути звільнений з посади прокурора у зв'язку з поданням заяви про звільнення за власним бажанням.

З правової точки зору, член КДКП за результатами перевірки готує висновок, який повинен містити інформацію про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора та виклад обставин, якими це підтверджується. «Якщо за результатами перевірки встановлено наявність дисциплінарного проступку, у висновку додатково зазначається характер проступку, його наслідки, відомості про особу прокурора, ступінь його вини, інші обставини, що мають значення для прийняття рішення про накладення дисциплінарного стягнення, а також пропозиція щодо конкретного виду дисциплінарного стягнення» [54].

Третя стадія – розгляд висновку КДКП щодо вчинення прокурором дисциплінарного проступку. У Законі України «Про прокуратуру» (ст.47) [54] зазначено, що розгляд висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора відбувається на засіданні КДКП «із запрошенням особи, яка подала дисциплінарну скаргу, прокурора, стосовно якого відкрито дисциплінарне провадження, їхні представники, а у разі необхідності й інших

осіб. Повідомлення про час та місце проведення засідання КДКП має бути надіслано не пізніше як за десять днів до дня проведення засідання» [54]. З правової точки зору, висновок про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора розглядається за його участю і може бути розглянутий без нього лише у випадках, коли належним чином повідомлений прокурор: повідомив про згоду на розгляд висновку за його відсутності; не з'явився на засідання, не повідомивши про причини неявки; не з'явився на засідання повторно. Рішення про можливість розгляду висновку за відсутності відповідного прокурора приймає КДКП. При цьому, прокурор, який не братиме участі в засіданні КДКП, вправі надіслати письмові пояснення щодо висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку. Слід відзначити, що розгляд висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора відбувається на засадах змагальності. На засіданні КДКП заслуховуються пояснення її члена, який проводив перевірку, пояснення прокурора, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження, та/або його представника і в разі необхідності інших осіб [54].

Четверта стадія – прийняття КДКП рішення у дисциплінарному провадженні стосовно прокурора та його виконання. Закон України «Про прокуратуру» (ст.48) передбачає, що КДКП «приймає рішення в дисциплінарному провадженні більшістю голосів від свого загального складу. Перед прийняттям рішення КДКП за відсутності прокурора, стосовно якого здійснюється провадження, і запрошених осіб обговорює результати розгляду висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора. При прийнятті рішення у дисциплінарному провадженні враховуються характер проступку, його наслідки, особа прокурора, ступінь його вини, обставини, що впливають на обрання виду дисциплінарного стягнення. Принагідно відзначити, що на прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: догана; 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); звільнення з посади в органах прокуратури» [54]. Необхідно підкреслити, що рішення КДКП викладається в письмовій формі, підписується головою і членами КДКП, які брали участь у розгляді висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку, і оголошується на засіданні цього органу. Також рішення КДКП, прийняте за результатами розгляду дисциплінарного провадження, оприлюднюється на її веб-сайті у семиденний строк. «Прокурор протягом одного року з дня накладення на нього дисциплінарного стягнення вважається таким, який притягувався до дисциплінарної відповідальності, крім випадків, передбачених законом» [54].

П'ята стадія – оскарження рішення КДКП, прийнятого за результатами дисциплінарного провадження. Із змісту Закону України «Про прокуратуру» (ст. 50) випливає, що «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. При цьому, розгляд адміністративного позову щодо оскарження рішення Вищої ради правосуддя здійснюється в порядку, визначеному процесуальним законом» [54].

Слід зауважити, що «подання адміністративного позову до суду на рішення Вищої ради правосуддя про притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності або про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора не зупиняє дію такого рішення, але суд у порядку забезпечення адміністративного позову може відповідною ухвалою зупинити дію рішення Вищої ради правосуддя про притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності або про неможливість подальшого перебування особи на посаді» [54].

З огляду на зазначене, перспективними напрямками удосконалення дисциплінарної відповідальності прокурора є визначення на законодавчому рівні: 1) чіткого переліку дисциплінарних проступків; 2) процедури проведення службового розслідування; 3) забезпечення відкритості,

неупередженості та прозорості прийняття рішень про притягнення до дисциплінарної відповідальності; 4) чіткого мотиваційного переліку дисциплінарних стягнень; 5) чіткої процедури оскарження рішень про притягнення до дисциплінарної відповідальності; 6) чітких механізмів реабілітації прокурора, який був незаконно притягнений до дисциплінарної відповідальності; 7) посилення державного нагляду та громадського контролю з питань дисциплінарної відповідальності прокурора.

Порівнюючи особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів та прокурорів, можна зробити висновок, що всі три категорії публічних службовців є спеціальними суб'єктами дисциплінарної відповідальності, правова природа якої суттєво відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності, яка регулюється Кодексом законів про працю. Однак і між цими категоріями є важливі відмінності, які можна класифікувати в наступні: 1) спеціальне законодавство із чітким переліком суб'єктів відповідальності; 2) особливі підстави притягнення до відповідальності – дисциплінарний проступок зі своїм особливим складом; 3) особлива процедура дисциплінарного провадження; 4) особливий перелік дисциплінарних стягнень щодо кожного із цих категорій публічних службовців; 5) окремий вид оскарження дисциплінарного стягнення; 6) спеціальні наслідки накладення дисциплінарного стягнення. Однак мета застосування заходів дисциплінарної відповідальності до цих публічних службовців - відновлення порушених державно-службових відносин та запобігання негативним наслідкам учиненого проступку.

### **3.2. Досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності в інших державах світу**

У зарубіжних країнах застосовуються три підходи до вирішення питання про необхідність законодавчого визначення переліку дисциплінарних проступків. Зокрема, у Бельгії, Японії, Греції всі види дисциплінарних

проступків вичерпна передбачені нормативно-правовими актами. «У Великій Британії, Німеччині, Австрії, Швейцарії хоча й вимагається, щоб види дисциплінарних проступків по можливості були встановлені законодавством, але визнається неможливим нормативне закріплення усіх видів зазначених проступків, і тому, як виняток, роботодавець має право притягати до відповідальності за проступки, які не визначені в нормативно-правових актах. У США, Канаді, Франції роботодавець наділений правом визначати чи є те чи інше діяння дисциплінарним проступком, оскільки вважається неможливим закріпити у законодавстві вичерпний перелік дисциплінарних проступків, тому що такі порушення мають на практиці багато форм і проявів» [56, с. 137].

Вчений Ю. Кізілов визначив, що основними принципами, які є спільними для всіх країн-членів ЄС та визначають стандарти проходження державної служби в державах ЄС, є: «1) надійність та прогнозованість; 2) відкритість та прозорість; 3) відповідальність; 4) результативність та ефективність» [57, с. 139].

В.В. Панов у дисертаційному дослідженні «Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності детективів Національного антикорупційного бюро України» проаналізував дисциплінарну відповідальність у Центральному антикорупційному бюро і визначив, що «специфіка Центрального антикорупційного бюро полягає у деталізації положень щодо досліджуваного нами інституту дисциплінарної відповідальності в антикорупційних органах. Окрім логічних статей інституційного закону, що конкретизують розуміння дисциплінарного проступку, а також відповідні санкції за їх вчинення, польський законодавець чітко окреслює процедурні аспекти притягнення співробітників до дисциплінарної відповідальності, а саме: строки, межі обтяжуючих та пом'якшуючих обставин, суб'єктний склад» [58, с. 141]. А дисциплінарними проступками у ЦАБ вважаються наступні діяння: «1) відмова у виконанні або невиконання команди керівника, або органу, уповноваженого надавати накази; 2) нехтування службовими обов'язками або їх неналежне виконання; 3)

невиконання службових обов'язків або перевищення повноважень; 4) ведення в оману начальника або іншого офіцера, якщо це могло завдати або завдало шкоди службі, офіцеру або іншій людині; 5) поведінка начальника таким чином, що сприяє послабленню професійної дисципліни у підпорядкованому організаційному підрозділі чи осередку Бюро; 6) явка на службу у стані алкогольного сп'яніння, а також вживання алкоголю або психотропних речовин під час служби; 7) втрата службової зброї, боєприпасів або службової картки; 8) втрата предмета, що становить службове обладнання, яке у володінні сторонніми особами заподіяло шкоду громадянину або створила загрозу для громадського порядку або безпеки; 9) втрата документа, що підтверджує інформацію щодо спецслужб або посадової особи; 10) розголошення інформації, пов'язаної з виконанням службових обов'язків» [58, с. 139].

Ст.113 Закону Республіки Польща «Про Центральне антикорупційне бюро» передбачено, що до офіцера за вчинення дисциплінарного проступку можуть бути застосовані наступні дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) попередження про неповну придатність до служби на займаній посаді; 3) призначення на нижчу посаду; 4) виключення зі служби. А додатковим покаранням може стати тимчасове позбавлення фінансових бонусів [58, с. 139].

Ст. 5 Положення про дисциплінарну відповідальність визначає дисциплінарні санкції, що застосовуються до співробітників Національного управління боротьби з корупцією в Італії, серед яких: «усна догана; осуд (або інакше – цензура); штраф, що не перевищує п'ятої частини місячної заробітної плати - від мінімум одного місяця до максимум шести місяців; відсторонення від служби з позбавленням щомісячної зарплати - від мінімум десяти днів до максимум шести місяців; відсторонення від служби з позбавленням щомісячної заробітної плати - на термін більше шести місяців максимум до одного року; звільнення з попередженням; звільнення без попередження» [58, с. 142].

Важливим і корисним для нашої держави є досвід ФРН, адже саме там професійна державна служба з'явилася однією з перших у Європі, і з самого початку будувалася на основі принципів відданості службі, законності, єдності, професійності. «Федеральний дисциплінарний статут ФРН від 09.07.2001 р. визначає, що його норми поширюються і на діючих державних службовців та на тих, хто знаходиться у відставці, якщо були виявлені дисциплінарні проступки, які скоєні під час колишньої зайнятості на державній службі» [59, с. 98]. Це суттєво відрізняє вітчизняне законодавство, яке поширюється виключно на тих, хто перебуває на державній службі. П.5 названого Статуту передбачає такі види дисциплінарних стягнень: «догана; штраф; скорочення заробітної плати; зниження в посаді; звільнення з посади державної служби, а для тих, хто вийшов на пенсію передбачено: зменшення пенсії; позбавлення пенсії» [59, 328]. Українське законодавство у цій сфері відрізняється і видами стягнень (у тому числі, наявністю штрафу), і відсутністю можливості притягнути колишніх державних службовців. Хоча останнє можна вважати недоліком для реалій нашого життя, оскільки могло стати важливим знаряддям встановлення справедливості для осіб-корупціонерів, які звільняються з посад, йдуть на пенсію і продовжують користуватися окремими благами. Цікавим є факт відсутності у законодавстві ФРН вичерпного переліку підстав притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. «За загальною нормою підставою притягнення є скоєння державним службовцем проступку, під яким розуміють порушення державним службовцем своїх обов'язків» [59, с. 329-330].

Ще на аналізі окремих положень про дисциплінарну відповідальність зупинимо увагу. У Республіка Литва існує спеціальний антикорупційний орган – Служба спеціальних розслідувань. Відповідно до Закону Литовської Республіки «Про Спеціальну слідчу службу Литовської Республіки» № VIII-1649 від 02.05.2000 [58, с. 148, 60]. Її діяльність базується на «верховенстві закону, законності, повазі прав і свобод людини, принципі рівності, відкритості та конфіденційності, а також на принципі балансу між особистою

ініціативою офіцерів та інституційною дисципліною» [58, с. 148]. Розділ X цього Закону визначає і стимули для офіцерів, і дисциплінарну відповідальність. Так, до посадових осіб за порушення посадових обов'язків можуть бути застосовано такі дисциплінарні стягнення: попереджувальна записка; догана; сувора догана; пониження в посаді; звільнення [58, с.149].

Процедура накладення стягнення починається рішенням директора Спеціальної слідчої служби після отримання даних про можливий проступок в офісі. Проступок розслідує директор, уповноваженими ним особами або комісією, яка створена директором. Накласти стягнення можна не пізніше ніж через один місяць з дня, коли дізналися про неправомірні дії на посаді, не враховуючи час, коли особа була відсутня через відпустку, хворобу, закордонне відрядження або навчання за кордоном. Посадова особа вважається такою, яка не має дисциплінарного стягнення, якщо минув рік з моменту його накладання, за виключенням звільнення. Стягнення може бути знято і достроково вмотивованим рішенням директора Спеціальної слідчої служби за належне виконання службових обов'язків та/ або за отримання державної нагороди [48, 60]. Вчений В.В. Панов зазначає, що «литовський досвід притягнення співробітників Спеціальної слідчої служби дає підстави зауважити необхідність перегляду українським законодавцем норми щодо дострокового зняття дисциплінарного стягнення зі співробітників НАБУ» [58, с. 149]. Виходячи з аналізу литовського законодавства, «дострокове скасування дисциплінарного стягнення внаслідок отримання державної нагороди стосується кожного зі співробітників Спеціальної слідчої служби, що стосується українського законодавства, то передбачається така процедура як вид заохочення та лише для окремого кола суб'єктів – начальницького складу» [58, с. 150]. І, тому, науковець пропонує розширення кола суб'єктів та умов надання заохочення у вигляді зняття дисциплінарного стягнення в межах національного законодавства [58, с. 150].

Отже, аналіз особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів та прокурорів, можна зробити висновок, що всі три

категорії публічних службовців є спеціальними суб'єктами дисциплінарної відповідальності, правова природа якої суттєво відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності, яка регулюється Кодексом законів про працю. Подальше реформування державної служби в нашій державі вимагає встановлення стратегічних напрямів вдосконалення її правового регулювання. У цьому контексті важливим є і позитивний зарубіжний досвід.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до визначеної мети та поставлених завдань магістерської роботи були отримані результати, які в сукупності вирішують актуальне наукове завдання щодо особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців в сучасний період в Україні. В узагальненому вигляді результати можна звести до таких теоретичних та практичних висновків:

1. Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності, має притаманні їй ознаки: підставою є дисциплінарний проступок; за його вчинення передбачено накладення дисциплінарного стягнення в вигляді обмежень особистого, майнового або організаційного характеру; стягнення застосовується в законодавчо визначених межах правомочними органами; має позасудовий характер; накладається лише за наявності вини особи; законодавством встановлений порядок накладення стягнення; відповідальність є персоніфікованою. Дисциплінарна відповідальність характеризується певними принципами, які відображають сутність правових норм, що регулюють відповідні відносини, серед яких: законність, гуманізм, рівність, гласність, обґрунтованість, справедливість, доцільність, презумпція невинуватості, невідворотність, своєчасність і багатоманітність стягнень, відповідність дисциплінарного проступку накладеному стягненню.

2. В сучасних умовах реформування державної служби особливої уваги набуває її демократизація, спрямована на задоволення інтересів громадянина як споживача державних послуг. Однак ефективний менеджмент в державному секторі є неможливим в умовах, коли сам державний службовець не зацікавлений у власній ефективності та у правомірній поведінці. Тому важлива роль належить правовому регулюванню юридичної відповідальності державних службовців. Правовий статус державних службовців вирізняється, низкою пільг та привілеїв, що стають певною компенсацією за підвищені вимоги, яких вони повинні дотримуватись у процесі державно-службової діяльності; а також посиленою відповідальністю, що має урівноважувати

обсяг їх правомочностей. Тому важливим елементом правового статусу державного службовця виступає юридична відповідальність, як прояв гарантій правового статусу; особливості притягнення до відповідальності і її підстави, а також різновиди передбачені додатково актами спеціального законодавства.

3. Дисциплінарний проступок державного службовця, як і будь-який проступок, передбачає склад: об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона. Об'єктом є службова дисципліна, службові обов'язки працівника та етичні принципи, яких державний службовець повинен дотримуватися. Об'єктивною стороною є єдність трьох складових: протиправна поведінка, наявність шкоди та причинний зв'язок між протиправною поведінкою та заподіяною шкодою. Протиправною поведінкою вважають активну або пасивну діяльність державного службовця, яка порушує службову дисципліну і може проявлятися в одній із форм, що передбачені ч.2 ст. 65 Закону України «Про державну службу». Шкодою вважають певні втрати та погіршення, майнового та немайнового характеру, які нанесені службовій дисципліні, органу або посадовій особі. І, хоча, законодавство не акцентує уваги на наявності шкоди, більшість науковців, і ми підтримуємо цю позицію, вважають її обов'язковою ознакою. Між протиправною поведінкою та шкодою повинен існувати прямий безпосередній зв'язок. Суб'єктом є державний службовець як спеціальний суб'єкт дисциплінарної відповідальності. Суб'єктивна сторона – вина у формі умислу або необережності. Хоча серед науковців продовжуються дискусії щодо необхідності наявності вини як обов'язкового елемента суб'єктивної сторони, однак аналіз законодавства дає підставу чітко визначити винну дію або бездіяльність як елемент складу проступку.

4. Дисциплінарний проступок державного службовця завдає шкоди авторитету державній служби, підриває довіру населення до державного органу. У процесі дослідження дисциплінарної відповідальності державних службовців виділено її наступні особливості: 1) застосування санкцій тільки за дисциплінарні проступки; 2) її можуть застосовувати лише органи та

посадові особи, наділені дисциплінарною владою; 3) за одне порушення трудової дисципліни може бути накладене тільки одне дисциплінарне стягнення; 4) перелік дисциплінарних стягнень є вичерпним; 5) законодавчо регламентована складна процедура, яка включає в себе три основних та два факультативних етапи; 6) врегулювання нормами спеціального законодавства, а саме Закону України «Про державну службу». Процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справ. Дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини державного службовця. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до служби. Визначено систему та види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців. Виокремлено групи дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців: 1) стягнення морально-правового характеру: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність; 2) винятковий вид дисциплінарного стягнення, яке припиняє перебування особи на державній службі - звільнення з посади.

5. Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів України відрізняється від загального порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності своїм суб'єктивним складом, видами стягнень, колом осіб, уповноважених притягувати до дисциплінарної відповідальності та накладати дисциплінарні стягнення, а також підставою і порядком накладення й оскарження дисциплінарних стягнень. Спеціальна процедура притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності – це система визначених

нормами закону стадій застосування до прокурора дисциплінарної відповідальності. Порівнюючи особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців, суддів та прокурорів, можна зробити висновок, що всі три категорії публічних службовців є спеціальними суб'єктами дисциплінарної відповідальності, правова природа якої суттєво відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності, яка регулюється Кодексом законів про працю. Однак і між цими категоріями є важливі відмінності, які можна класифікувати в наступні: 1) спеціальне законодавство із чітким переліком суб'єктів відповідальності; 2) особливі підстави притягнення до відповідальності – дисциплінарний проступок зі своїм особливим складом; 3) особлива процедура дисциплінарного провадження; 4) особливий перелік дисциплінарних стягнень щодо кожного із цих категорій публічних службовців; 5) окремий вид оскарження дисциплінарного стягнення; 6) спеціальні наслідки накладення дисциплінарного стягнення. Однак мета застосування заходів дисциплінарної відповідальності до цих публічних службовців - відновлення порушених державно-службових відносин та запобігання негативним наслідкам учиненого проступку.

6. Реформування та модернізація державної служби в державах Європи та світу стосується, передусім, змін у доборі персоналу, умовах праці, оцінюванні діяльності, розвитку системи ефективності на державній службі. У результаті законодавчих та правозастосовних змін, які були проведені у розвинених державах, значно підвищилась якість державних послуг та суттєво скоротилась кількість державних службовців в умовах забезпечення належної поведінки таких осіб. Подальше реформування державної служби в нашій державі вимагає вивчення позитивного зарубіжного досвіду. Наприклад, законодавство ФРН передбачає дисциплінарні стягнення і для тих, хто вже звільнився і пішов на пенсію, але проступок був здійснений ще в період служби. Для таких осіб передбачено: зменшення пенсії; позбавлення пенсії. Це може стати корисним для притягнення колишніх корупціонерів та запобігання корупції в нашій державі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабаш О.Т. Дисципліна праці: навч. посіб. Х. Укр. юрид. акад., 1994. 52 с.
2. Серета В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. К. Університетські наукові записки. 2014. № 1(49). С. 18-25.
3. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: автореф. дис....к-та юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 21 с.
4. Луценко О.Є. Галузева належність дисциплінарної відповідальності державних службовців України. Право та інновації. 2016. № 1. С. 159–165.
5. Владовська К.П., Трач А.В. Актуальні проблеми інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Випуск 61. Том 1. 2020. С. 21-25.
6. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах: теорія і практика. К. НМК ВО. 1993. 84 с.
7. Сидоренко А.С. До питання сутності й розуміння дисциплінарної відповідальності у трудових правовідносинах. *Проблеми законності*. К. 2012. № 119. С. 246-254.
8. Козін С. М. Система принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету* 2014. Вип. 3. Том 2. Херсон. С. 41-45.
9. Пилипенко П. Д. Трудове право України. Підручник. К. Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.
10. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця № 158 від 22.06.1982 р. URL: <http://ukraine.uapravo.net/data/base65/ukr65013.htm> (дата звернення: 05.10.2025).

11. Про державну службу: Закон України, від 16 грудня 1993 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення 02.10.2025).
12. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців: дис...д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 453 с.
13. Грищук А.Б. Поняття та особливості окремих елементів правового статусу державного службовця. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Випуск 67. 2021. С. 185-189.
14. Лавренко Б.В. Теоретико-правові засади та умови спеціальної дисциплінарної відповідальності: автореф. дис...к-та юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 23 с.
15. Порядок здійснення дисциплінарного провадження. затв. Постановою КМУ від 04.12.2019 р. № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 18.10.2025).
16. Коротких А.Ю. Державні службовці - суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 4. С. 42-47.
17. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою КМУ від 25.03.2016 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення 20.10.2025).
18. Головченко В. В. Юридична термінологія: Довідник. К. Юрінком Інтер, 1998. 224 с.
19. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. Підручник. Харків. Ескада. 2008. 840 с.
20. Луценко О. Є. Поняття та ознаки дисциплінарного проступку державних службовців. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. К. 2013. № 26. С. 349-357.

21. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 Універ. внутр. справ. Харків. 1998. 24 с.
22. Андрушко А. В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. *Держава і право: Юридичні і політичні науки*. К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2008. Вип. 41. С. 380-385.
23. Про практику розгляду судами трудових спорів, затв. Постановою Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 05.10.2025).
24. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання теорії. *Право і Безпека*. К. 2012. № 1. С. 226-230.
25. Пилипенко Ю. П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. *Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ*. Львів. 2010. № 3. С. 183-187.
26. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Закон України \_\_\_\_\_ № 3460-IV від 22.02.2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (дата звернення 18.10.2025).
27. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. Харків: Юрайт, 2012. 312 с.
28. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 20.10.2025).
29. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: практичний посібник для керівників служб управління персоналом. за заг.ред К. Ващенка. К. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. 68 с.

30. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 22.10.2025).
31. Христинко В. А. Організаційно-правові засади припинення державної служби служби : автореф дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.07. Нац. акад. наук України. Київ, 2013. 19 с.
32. Картузова І. О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : автореф. дис. ... кандидат. юрид. наук: 12.00.07. Одеська держ. юрид. акад.. Одеса, 1999. 19 с.
33. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. за заг. ред. В. П. Тимошука, А. М. Школика. Київ. : Конус-Ю, 2007. 735 с.
34. Янюк Н. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за законом України «Про державну службу» (2015): правовий аналіз. *Вісник Львівського університету*, 2016. Випуск 62. С. 138-147.
35. Роз'яснення щодо порядку застосування до державних службовців дисциплінарних стягнень. *Національне агентство України з питань державної служби*. №31-р/з від 15.09.2017 року. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-poryadku-zastosuvannya-do-derzhavnih-sluzhbovciv-disciplinarnih-styagnen> (дата звернення 19.10.2025).
36. Порядок проведення службового розслідування. затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 13.06. 2000 р. № 950. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення 20.10.2025).
37. Єрмоленко-Князева Л.С. Удосконалення нормативно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Митна справа*. 2012. № 1 (79). Ч. 2. Кн. 1. С. 171-176.
38. Порядок обліку та роботи з дисциплінарними справами. затв. Наказом Національної агентства України з питань державної служби від 03.03.2-

- 16 р. № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0456-16#Text> (дата звернення 20.10.2025).
39. Гончаренко О. В. Актуальні питання притягнення суддів до відповідальності (частина друга). *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. №2. С. 19-33.
40. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 20.10.2025).
41. Про Вищу раду правосуддя. Закон України від 21.12.2016 р. № 1798-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text> (дата звернення 20.10.2025).
42. Материнко М. О. Класифікація правових підстав звільнення судді з посади в Україні: Теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 49. Том 2. 2018. С. 174-177.
43. Бангалорські принципи поведінки суддів, схвалені резолюцією 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ. 2015. 756 с.
44. Василенко В. М. Дисциплінарна відповідальність суддів України: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження. *Право і безпека*. 2011. № 3(40). С. 88-92.
45. Виноградова Л. Є. Дискусійні питання відповідальності суддів. *Вісник Верховного Суду України*. 2004. № 7 (47). С. 45-47.
46. Подкопаєв С. В. Дисциплінарна відповідальність суддів: сутність, механізм реалізації : Монографія. 2-ге вид., випр. і допов. Харків, ВД «ІНЖЕК», 2005. 216 с.
47. Костюк В. Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2016. № 1(13). С. 1-14.

48. Вища рада правосуддя звільнили з посади судді за вчинення істотного дисциплінарного проступку. Вища рада правосуддя (Офіційний сайт). Новини та повідомлення. 2018. С. 11-12.
49. Тридцять трьох суддів звільнено з посад за вчинення істотного дисциплінарного проступку. Вища рада правосуддя (Офіційний сайт). Новини та повідомлення. 2017. С. 5-8.
50. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1700-18> (дата звернення 26.10.2025).
51. Костюк В. Семененко Б. Процедура застосування дисциплінарної відповідальності прокурора: теоретико-правовий аспект. *The Journal of Eastern European Law / Журнал східноєвропейського права*. 2017. № 42. С. 12-20.
52. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 18 с.
53. Жоган Р. А. Конституційно-правовий статус прокуратури в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Нац. акад. внутр. справ. К., 2010. 19 с.
54. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення 20.10.2025).
55. Шатрава С. О. Щодо розуміння дисциплінарного провадження в органах прокуратури: питання теорії та практики. *Юридичний науковий електронний журнал*. №3. 2014. С. 101-104.
56. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни. Одеса : Фенікс, 2012. 182 с.
57. Кізілов Ю.Ю. Особливості проходження державної служби в Україні в умовах адміністративної реформи: дис. ... канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03. Дніпро, 2017. 274 с.

58. Панов В.В. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності детективів Національного антикорупційного бюро України: дис. ... здобуття наукового ступеня доктора філософії з права: 081 Право. Київ, 2021. 220 с.
59. Губанов О.О. Процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні та Німеччині: порівняльний аналіз. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10. С. 97-101.
60. Про Спеціальну слідчу службу Литовської Республіки: Закон Литовської Республіки № VIII-1649 від 02.05.2000. URL: [https://www.stt.lt/data/public/uploads/2019/11/d1\\_stt\\_istatymas\\_eng\\_2018\\_03.pdf](https://www.stt.lt/data/public/uploads/2019/11/d1_stt_istatymas_eng_2018_03.pdf)