

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут бізнесу,
економіки та менеджменту
Кафедра управління імені Олега Балацького

Наказ ректора про
затвердження теми

Шифр _____
„До захисту допускається”
завідувачка кафедри
_____ Г.О.Швіндіна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА
на тему
Удосконалення публічного управління в сфері юридичної
відповідальності державних службовців
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

Здобувач вищої освіти

гр. ПУ-71
Панасюк Олександр Михайлович

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.
Панасюк О. М.

Науковий керівник

кандидат економічних наук, доцент
Таранюк К. В.

Суми 2021р.

АНОТАЦІЯ

У роботі розглянуто сутність юридичної відповідальності державних службовців.

За допомогою використання методу системного аналізу до вивчення особливостей змісту матеріальної та дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні, виявлено основні проблемні питання публічного управління в сфері юридичної відповідальності державних службовців.

Розроблено пропозиції та надані практичні рекомендації для органів державної влади що до покращення дієвості механізмів удосконалення публічного управління в сфері юридичної відповідальності державних службовців.

Також запропоновано ряд пропозицій щодо застосування закордонного досвіду правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи бакалавра. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 51 найменування. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 54 стор., у тому числі список використаних джерел 6 сторінок.

Мета роботи. Мета роботи полягає в комплексному загальнотеоретичному аналізі юридичної відповідальності державних службовців та виявленні найбільш загальних закономірностей функціонування даного правового інституту.

Відповідно до поставленої мети були вирішені такі завдання:

- визначити призначення та сутність юридичної відповідальності державних службовців як елемент їх правового статусу;
- розглянути зміст та особливості юридичної відповідальності державних службовців як суб'єктів трудового права;
- розкрити поняття, особливості змісту та порядок застосування дисциплінарної відповідальності державних службовців за законодавством України;
- розкрити поняття, особливості змісту та порядок застосування матеріальної відповідальності державних службовців;
- проаналізувати досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством держав-членів ЄС та США;
- визначити юридичну відповідальність державних службовців як один із способів просування позитивного іміджу державної служби;
- розкрити пропозиції щодо запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців.

Об'єктом дослідження є вдосконалення публічного управління в сфері юридичної відповідальності державних службовців.

Предметом дослідження є юридична відповідальність державних службовців.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовано комплекс методів наукового дослідження, а саме: методи порівняльного аналізу та узагальнення теоретичного матеріалу з даної теми.

Ключові слова: державний службовець, юридична відповідальність державних службовців, дисциплінарна відповідальність державних службовців, матеріальна відповідальність державних службовців.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	10
1.1. Призначення та сутність юридичної відповідальності державних службовців як елемент їх правового статусу	10
1.2. Зміст та особливості юридичної відповідальності державних службовців як суб’єктів трудового права	13
РОЗДІЛ 2. ДИСЦИПЛІНАРНА ТА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	17
2.1. Поняття, особливості змісту та порядок застосування дисциплінарної відповідальності державних службовців за законодавством України	17
2.2. Поняття, особливості змісту та порядок застосування матеріальної відповідальності державних службовців	24
2.3. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством держав-членів ЄС та США	29
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	35
3.1. Юридична відповідальність державних службовців як один із способів просування позитивного іміджу державної служби	35
3.2. Удосконалення механізму правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців	39
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄС Європейський Союз

КЗпП Кодекс законів про працю

КК Кримінальний кодекс України

КМУ Кабінет Міністрів України

США Сполучені Штати Америки

ТК Трудовий кодекс

ЦК Цивільний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми бакалаврської роботи. Проблеми юридичної відповідальності традиційно актуальні, дискусійні і практично значущі протягом всього розвитку теорії держави і права. В сучасних умовах становлення в Україні громадянського суспільства і правової держави, здійснення повномасштабних адміністративних та економічних реформ, невід'ємною частиною яких є реформування інституту державної служби, дослідження проблем юридичної відповідальності в цілому і проблем юридичної відповідальності державних цивільних службовців зокрема набувають велике теоретичне та практичне значення.

Найбільш очевидними проблемами юридичної відповідальності державних службовців постають тоді, коли в Україні процеси утвердження загальнолюдських цінностей і демократизації соціально-економічного і політичного життя суспільства супроводжуються безперервним якісним і кількісним зростанням злочинів та інших правопорушень, що вчиняються самими реформаторами – державними службовцями.

Актуальність дослідження зумовлена наявністю полеміки щодо проблем юридичної відповідальності державних службовців. Станом на сьогодні відсутнє єдність поглядів щодо терміну «юридична відповідальність державних службовців». Ведуться суперечки про кількість видів відповідальності, до яких можна залучити державних службовців. Недосконалість чинного законодавства України щодо встановлення відповідальності державних службовців також робить дослідження актуальним.

Юридична відповідальність державних службовців – явище порівняно нове. Його дослідження необхідно проводити з урахуванням досягнень науки теорії держави і права, що часто не враховується в галузевих розробках зазначеної проблеми. Методологія теорії держави і права дозволяє вивести

проблеми юридичної відповідальності державних службовців на якісно новий рівень.

Відсутність спеціальних теоретичних досліджень проблем юридичної відповідальності державних службовців, які охоплюють усі види правовідносин, в яких вона реалізується, дає нам підставу визнати явну недостатність загальнотеоретичної розробленості зазначеної проблеми.

Мета дипломної роботи полягає в комплексному загальнотеоретичному аналізі юридичної відповідальності державних службовців та виявленні найбільш загальних закономірностей функціонування даного правового інституту.

Дана мета реалізується шляхом постановки наступних **завдань**:

- визначити призначення та сутність юридичної відповідальності державних службовців як елемент їх правового статусу;
- розглянути зміст та особливості юридичної відповідальності державних службовців що є суб'єктами трудового права;
- розкрити поняття, особливості змісту та порядок застосування дисциплінарної відповідальності державних службовців за законодавством України;
- розкрити поняття, особливості змісту та порядок застосування матеріальної відповідальності державних службовців;
- проаналізувати як саме врегульовується юридична відповідальності державних службовців (за трудовим законодавством) держав-членів ЄС та США;
- визначити юридичну відповідальність державних службовців як один із способів просування позитивного іміджу державної служби;
- розкрити пропозиції щодо запозичення закордонного досвіду правових положень юридичної відповідальності держслужбовців.

Предмет дослідження – юридична відповідальність державних службовців.

Об'єкт дослідження – вдосконалення публічного управління в сфері юридичної відповідальності державних службовців.

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному науковому дослідженні вдосконалення публічного управління в сфері юридичної відповідальності державних службовців.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовано комплекс методів наукового дослідження, а саме: методи порівняльного аналізу та узагальнення теоретичного матеріалу з даної теми.

Теоретична та практична значущість результатів дослідження полягає в тому, що наукові узагальнення доведені до рівня конкретних пропозицій, що робить їх придатними для застосування в юридичній практиці.

Структура дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 54 сторінки. У списку використаних джерел подано 51 найменування.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Призначення та сутність юридичної відповідальності державних службовців як елемент їх правового статусу

У науковій літературі під юридичною відповідальністю розуміється закріплений у встановлених законом рамках обов'язок фізичної або юридичної особи зазнавати будь-які позбавлення майнового, особистого і організаційного характеру за скоєне нею правопорушення.

У побуті термін «відповідальність» відображає неминучість, обов'язок віддавати кому-небудь звіт про свої діяння, вчинки, бути відповідальним за них.

Таким чином, можна сказати, що основою юридичної відповідальності державних службовців виступає правопорушення, яке, визначається групою ознак, що утворюють його структуру, а юридичною підставою – норма права і належний правозастосовний акт, в якому компетентний орган позначає певний обсяг і форму примусових заходів до даного правопорушника.

Проблема сутності та характеру заходів державного примусу, що вживаються в межах реалізації юридичної відповідальності, в теорії права також не має певного рішення. У більшості випадків це обумовлено всілякою цілеспрямованістю заходів юридичної відповідальності різних видів. В концепції права відмінні види юридичної відповідальності, у співвідношенні від основного завдання їх застосування, класифікують на дві групи: штрафні (каральні), до яких належать кримінальна, адміністративна, дисциплінарна відповідальність, і правовідновлювальні види, всередині яких виділяють цивільно-правову та матеріальну відповідальність.

Однак юридична відповідальність є не тільки державним осудом або покаранням, а й може виступати як державне схвалення і використання заходів

заохочення. Одночасно з цим, їй притаманні такі ознаки: формальна визначеність, нормативність, встановлюється, санкціонується і забезпечується державою, виражається в застосуванні заходів державного впливу.

Юридична відповідальність державного службовця – це передбачений нормами права юридичний обов'язок державного службовця належним чином дотримуватися і виконувати покладені на нього посадові обов'язки, а в разі їх не виконання – юридичний обов'язок, що виникає з факту вчинення посадового злочину, зазнати на підставі засудження несприятливі наслідки, що виражаються в обмеженнях особистого, організаційного, майнового або іншого характеру [13, с.106].

Дисциплінарна відповідальність державних службовців реалізується в рамках адміністративно-правових відносин, суб'єктами яких, з одного боку, є державні службовці, з іншого – представник наймача. Публічно-правовий характер таких відносин дозволяє характеризувати дисциплінарну відповідальність державних службовців як самостійний вид юридичної відповідальності, особливості якої виявляються: в наявності єдиної нормативної основи, свого заснування – дисциплінарного проступку, спеціального суб'єкта – державного службовця, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, специфіки їх реалізації суб'єктом державної влади (представником наймача), а також в наявності специфічних наслідків – офіційної негативної оцінки службової поведінки державного службовця. Склад дисциплінарного проступку на державній службі таким чином включає в себе чотири елементи:

- об'єкт,
- об'єктивну сторону,
- суб'єкт,
- суб'єктивну сторону [36, с.126].

Дисциплінарна відповідальність державних службовців, дещо відрізняється від дисциплінарної відповідальності працівників, працюючих на

підприємствах за трудовим договором. У Законі України «Про державну службу» законодавець нормативно закріплює ці особливості.

Згідно ст. 66 Закону України «Про державну службу»: "до державних службовців може застосовуватися тільки один з наступних видів дисциплінарного стягнення, як:

- 1) догана;
- 2) зауваження;
- 3) попередження про неповну службову відповідність;
- 4) звільнення держслужбовця з посади, яку він займає на державній службі" [37].

Такий перелік дисциплінарних стягнень є цілком вичерпним для держслужбовців, оскільки законодавець повністю надає всі можливі стягнення саме для даної конкретної посади.

В частині 2 ст. 65 і ч. 5 ст. 66 Закону України «Про державну службу» визначений перелік дисциплінарних проступків та загальні умови виконання дисциплінарних стягнень за вчинення цих проступків.

У частині 2 ст. 69 Закону України «Про державну службу» прописано, що дисциплінарною комісією щодо держслужбовців, які займають посади держслужби категорії «А», є комісія [38]. Так, наприклад, на держслужбовця за порушення присяги, накладається стягнення у вигляді звільнення з займаної посади державної служби (згідно з ч. 5 ст. 66 Закону України «Про державну службу»). Оскільки вищий корпус державної служби є вищою категорією посад державних службовців, то скликання комісії для вирішення дисциплінарних питань є обов'язковим (ч. 1 ст. 69 Закону України «Про державну службу») [11].

Потрібно звернути увагу також на те, що звільнення держслужбовця з займаної посади держслужби – це винятковий вид дисциплінарного стягнення, яке може бути застосоване (відповідно до ч. 5 ст. 66 Закону України «Про державну службу») тільки за:

1. Порушення державним службовцем Присяги;

2. Прояв неповаги до українського народу, до держави, до державних символів України;

3. Перевищення службових повноважень (у тому випадку коли воно не містить складу кримінального злочину або адміністративного правопорушення), а також використання службових повноважень для особистої вигоди або в неправомірної вигоди інших осіб;

4. Прихід службовця на робоче місце в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння і т.д.

Отже, юридична відповідальність є елементом проходження державної служби або динамічного адміністративно-правового статусу державних службовців. Надходження на державну службу являє собою добровільне обмеження частини прав в обмін на державні гарантії та компенсації, передбачені законом для державних службовців.

1.2. Зміст та особливості юридичної відповідальності державних службовців як суб'єктів трудового права

Особливий статус державних службовців, а також громадська важливість обов'язків, які на них покладені, виступають рушійною силою для якісного і своєчасного виконання завдань. Інститут дисциплінарної відповідальності – це розпорядку, дисципліни та інших вимог, які прописані в законодавстві.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців - це сукупність адміністративно-правових відносин, кожен хто порушує службову дисципліну, зазнає дисциплінарних стягнень відповідно до закону.

Законодавство України закріплено за кількома видами дисциплінарної відповідальності: у порядку, встановленому законами України; у порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України (стаття 147) [16]; відповідно до норм внутрішнього трудового розпорядку для службовців ; на основі дисциплінарних законів та нормативних актів, що застосовуються в різних галузях або сферах державного управління.

Порядок реалізації дисциплінарної відповідальності, різноманітність питань та повноважень органів управління (посадових осіб), які перебувають під "дисциплінарною владою", категорії працівників, обов'язки яких регулюються адміністративним законодавством, визначають норми адміністративного права.

Така відповідальність для більшості працівників державної установи покладається адміністративним та трудовим законодавством, а на деякі категорії осіб (правоохоронні органи, військові, Служба безпеки України тощо) - лише адміністративним законодавством. Цим фактом обґрунтовується необхідність врахування особливих вимог до дисципліни та їх дисциплінарної відповідальності[4, с. 284].

На сьогодні в українському законодавстві немає єдиного нормативно-правового акту, який би врегулював дисциплінарну відповідальність держслужбовців, що підпадають під дію Закону України «Про державну службу».

Особливості дисциплінарної відповідальності держслужбовців визначені у таких нормативно-правових актах: КЗпП України, Закон України "Про державну службу", та інші спеціальні закони про дисципліну.

Існують певні характеристики дисциплінарної відповідальності державних службовців, а саме – до суб'єктів такого роду застосовуються засоби дисциплінарного впливу, які передбачені трудовим законодавством (зауваження та звільнення), так і ЗУ «Про державну службу» (попередження про неповну службову відповідальність, а також від термінування до одного року у призначенні на вищу посаду або у присвоєнні чергового рангу).

Однак, незалежно від того, які правові акти встановлюють дисциплінарну відповідальність вони мають кілька спільних рис. По-перше, підставою для подання є дисциплінарний проступок. По-друге, застосування певних дисциплінарних стягнень за таке правопорушення. По-третє, компетентний (службовий) орган вживає покарання у порядку підпорядкування.

Правові норми чітко визначають рамки "дисциплінарної відповідальності" цього органу (посадової особи). Державний службовець може оскаржити це дисциплінарне стягнення в суді або у вищому органі. Відповідно до закону Про державну службу України, за одне дисциплінарне правопорушення накладається одне дисциплінарне стягнення.

Основним призначенням дисциплінарної відповідальності є обмеження від злочинних посягань на соціальні блага та цінності, які знаходяться під захистом закону, а також зміна думки та поглядів правопорушника, спрямованих на попередження таких правопорушень у майбутньому особами, що схильні до різних протиправних дій [1, с. 419].

Заходи дисциплінарної відповідальності по відношенню до правопорушників виступають найважливішим фактором забезпечення законності і державної дисципліни.

Фактично дисциплінарна відповідальність впливає як на відносини службової дисципліни, так і на відносини, які забезпечують нормальне функціонування різних інститутів державної влади, оскільки розвиток цих відносин безпосередньо пов'язаний з належним виконанням державними службовцями покладених на них зобов'язань [25, с. 315].

Отже, з точки зору теорії адміністративного права дисциплінарну відповідальність можна розцінювати як накладення на посадових осіб, які вчинили службові правопорушення, спеціальних санкцій, а також засудження поведінки працівника шляхом оголошення йому владою адміністрації (роботодавця, уповноваженої особи) дисциплінарного стягнення у вигляді зауваження, догани, попередження про службову невідповідність, а також звільнення з посади .

В теорії трудового права дисциплінарна відповідальність визначається, як обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами трудового права, за протиправне невиконання своїх трудових обов'язків. Але при цьому, для окремих категорій працівників, таких як державні службовці, сенс трудової функції ще полягає в дотриманні вимог морального змісту. У свою чергу

невиконання ними таких норм або аморальна поведінка не тільки на роботі, під час виконання своїх службових обов'язків, а й у повсякденному житті, можуть стати причинами для притягнення до дисциплінарної відповідальності або звільнення таких працівників.

РОЗДІЛ 2. ДИСЦИПЛІНАРНА ТА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНИ

2.1. Поняття, та порядок застосування дисциплінарної відповідальності державних службовців за законодавством України

Існуючі нормативні законодавчі акти щодо дисциплінарної відповідальності державних службовців не містять аспектів легального тлумачення термінів «дисциплінарна відповідальність» та «дисциплінарна відповідальність державних службовців». В наукових колах тривають дискусії з приводу обґрунтованості і розуміння зазначеної проблеми [7, с. 1-5; 10, с. 7-37], вчені ще не досягли консенсусу що до юридичного значення цих понять.

Згідно Г.Г.Петришиної-Дюг:"дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівників зазнати юридично несприятливі наслідки у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку в порядку передбаченому трудовим законодавством"[29, с. 40]. Безумовно, що повністю із таким визначенням погодитися неможливо. Вище зазначена думка базується на тому, що запропонована редакція не дає відповіді на питання про те, хто притягує винного державного службовця до дисциплінарної відповідальності, і що слід розуміти в досить широкому розумінні "негативні правові наслідки у вигляді втрати особистості". У зв'язку з цим треба мати на увазі, що характеристика дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що її застосовні правові наслідки проявляються як негативна посадова характеристика правопорушника. Дисциплінарні стягнення накладені на держслужбовця за певних обставин, що передбачені законодавством,стає перешкодою для службового просуванню, тобто кар'єрного зростання державного службовця. Звільнення особи, що скоїла дисциплінарний проступок, є одним із видів дисциплінарного стягнення.

На відміну від адміністративної, дисциплінарна відповідальність не супроводжується негативними наслідками в службовій діяльності державного службовця, який скоїв правопорушення (за винятком випадків відповідальності посадових осіб за неналежне виконання ними службових обов'язків (статті 101-103 КУпАП))[14, с. 41-42]. Так, твердження "юридично негативні наслідки у вигляді втрати особистого характеру", вжите Г.Г. Петришина-Дуга, доречно і виправдано в такому контексті тоді, коли буде уточнено настановою на негативну трудову характеристику.

Категорія відповідальності державного службовця, з моєї точки зору, найкраще була розтлумачена П.С. Луцюк. Він вважає, що "дисциплінарна відповідальність - це вид юридичної відповідальності, що здійснюється (згідно з чинним законодавством) щодо працівника, який вчинив дисциплінарне правопорушення навмисно або з необережності, і характеризується тим, що він обумовлює особливий правовий статус злочинця та суб'єкта дисциплінарної влади" [27, с. 196-197 [27, с. 196-197].

До основних специфічних ознак дисциплінарної відповідальності посадовців відносять наступні:

1) дисциплінарна відповідальність держслужбовців застосовується тільки до державного службовця.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців відрізняється від інших категорій осіб. Службова діяльність державних службовців пов'язана з безпосереднім виконанням публічних функцій державних органів, в яких вони заміщають посади державної служби. Реалізуючи частину владних повноважень державного органу, цивільний службовець наділяється спеціальними правами, що мають владну публічно-правову природу, якими не володіють.

Спеціальним суб'єктом дисциплінарної відповідальності є працівник (державний службовець), який несе дисциплінарну відповідальність відповідно до спеціальних нормативно-правових актів (закони, статути, положення) [39, с. 174]. Відповідно до законодавства про державну службу зазначеним суб'єктом

може бути "громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади або іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), отримує заробітну плату за рахунок коштів Державного бюджету та використовує повноваження, встановлені для цієї посади, які безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також додержується принципів державної служби" (ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу»).

При цьому можемо погодитись із провідною українською вченою Г.В. Фоміч, яка вважає, що кількість службовців, діючих відповідно із спеціальними нормативно-правовими актами, є досить великою. Слід також розуміти, що кожен тип працівника має свої питання, терміни, абсолютно різні види покарань та "характеристики дисциплінарного стягнення, кожен вид також має свої" [41, с. 229];

2) Особливі суб'єкти дисциплінарної влади здійснюють дисциплінарну відповідальність державних службовців з урахуванням наявності службової підпорядкованості. Ця характерна риса дисциплінарної відповідальності – це специфічна ознака, яка відрізняє цю відповідальність, наприклад, від кримінальної або адміністративної [12, с. 65]. Чинним законодавством України про працю передбачено, що дисциплінарні стягнення виконуються органом, який приймає на роботу даного працівника. Також, як слушно зауважив Вапнярчук Н.М., вищі органи влади можуть накладати дисциплінарні стягнення на працівників, що були притягнуті до дисциплінарної відповідальності згідно з положеннями про дисциплінарні норми, статутами або іншими актами дисциплінарного законодавства. Наприклад, керівник структурного підрозділу МЗС України може накласти дисциплінарне стягнення на працівника дипломатичної служби підпорядкованої йому установи. Лише у випадку, якщо неналежну поведінку доведено або підтверджено (включаючи недотримання правил поведінки дипломатичного персоналу) [5, с. 273]; [5, с. 273];

3) дисциплінарна відповідальність держслужбовців настає лише за відповідних умов та підстав. Порушення працівником дисципліни праці є

основною підставою дисциплінарної відповідальності у трудовому законодавстві нашої країни, тобто порушенням дисципліни є вчиненням дисциплінарного правопорушення (згідно з ч. 1 розділу 147 Трудового законодавства України). Таким чином, основною причиною притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарні проступки, що є цілком природно, оскільки він порушили трудову дисципліну, як зазначив Т.В. Колеснік, це «часто пов'язане з негативним його ставленням до питання підпорядкування керівництву, роботодавцю, а також із такою категорією як його готовність до добросовісного виконання вимог, вказівок керівників та правил виконання власних обов'язків, на які він погодився» [17, с. 69].

Частина 2 ст. 65 Закону "Про державну службу" України від 10 грудня 2015 року наводиться повний перелік дисциплінарних правопорушень держслужбовців, який включає наступне:

- а) порушення присяги державного службовця;
- б) порушення Кодексу правил етичної поведінки держслужбовців;
- в) демонстрація неповаги до українського народу, держави та державних символів України;;
- г) дії, які завдають шкоди авторитету державної служби;
- г) невиконання службових обов'язків, розпоряджень керівників(згідно їхніх повноважень);
- д) порушення правил внутрішнього розпорядку;
- е) недотримання вимог які стосуються політичної неупередженості державного службовця;
- є) перевищення службових повноважень (без адміністративного правопорушення або складу злочину);
- ж) зловживання владою з метою особистої вигоди або неправомірної особистої вигоди інших людей;
- з) приховування під час вступу на держслужбу інформації, що може перешкоджати реалізації права на державну службу, а також ненадання інформації про такі обставини, що виникли під час служби;

и) неповідомлення керівника державної служби про виникнення прямих відносин субординації між державним службовцем та родичами протягом 15 днів з дня їх виникнення

і) відсутність державного службовця без поважних причин (включаючи відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня);

ї) поява державного службовця на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння;

й) якщо держслужбовець прийняв не обґрунтоване рішення, яке спричинило шкоду цілісності державного чи громадського майна, їх незаконне використання або іншу шкоду державному чи громадському майну (але такі дії не повинні становити злочин чи адміністративне правопорушення).

Проаналізувавши як теоретичні так і законодавчий поняття "дисциплінарний проступок", можна дійти висновку, що це правопорушення в першу чергу спрямоване проти службової дисципліни, якої потрібно дотримуватися всім держслужбовцям, обов'язки яких прописані в правових актах, внутрішніх нормативних актах, посадових інструкціях держслужбовців, розпорядженнях керівників державних органів і т.д. [9, с. 294].

Слід також підкреслити, що як правило, дисциплінарна відповідальність працівника є результатом недбалого виконання своїх обов'язків або взагалі їх невиконання, а не публічних завдань, дотримання етичних чи моральних вимог, то якщо справа стосується держслужбовців дотримання цих вимог (моральних чи етичних) є їх безпосереднім обов'язком, за порушення якого настає дисциплінарна відповідальність [19, с. 163], що також регулюється Кодексом етики державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженим наказом Національної агенції України з питань державної служби 5 серпня 2016 р. № 158 [33].

4) позасудовий характер дисциплінарної відповідальності держслужбовців виражається в спеціальних процесуальних розпорядженнях, які змушують державних службовців нести дисциплінарну відповідальність.

Результатом дисциплінарного провадження повинно бути, згідно Н.М. Вапнярчук наступне:

- а) факт вчинення дисциплінарного проступку;
- б) вина державного службовця;
- в) причини й умови, що сприяють вчиненню дисциплінарного проступку;
- г) характер і розмір збитків.

Інакше кажучи, всі обставини справи мають бути справедливо й об'єктивно оцінені особою, уповноваженою притягати працівника до дисциплінарної відповідальності" [5, с. 274]. Одночасно встановлюються спеціальні дисциплінарні провадження щодо певних категорій державних службовців (включаючи дипломатів, суддів, прокурорів) [22];

5) дисциплінарна відповідальність державних службовців є особистою. Ця особливість заснована на тому, що дисциплінарні заходи застосовуються лише до осіб індивідуально, тобто не застосовуються колективно.

Отже, зважаючи на вищевикладене, можемо зробити висновок: дисциплінарна відповідальність держслужбовців є особливим вираженням юридичної відповідальності в трудовому законодавстві, що застосовується відповідно до норм і стандартів, встановлених законодавством про працю, Законі України «Про державну службу», а також в спеціальних правових актах (які не завжди є частиною законів про працю), на практиці це проявляється у вживанні негативних заходів особистого або майнового характеру щодо винних держслужбовців .

Процедура застосування дисциплінарної відповідальності до держслужбовців відповідно до законодавства про працю та норм зазначеного правового акта складається з таких спеціальних процесуальних етапів:

1. Виявлення факту дисциплінарного правопорушення та обов'язкова документальна фіксація цього факту. На практиці, найпоширенішим виявленням дисциплінарних правопорушень в системі держслужби виникає внаслідок проведення аудиторської перевірки роботи нижчого (підпорядкованого) державного органу вищими державними органами. Слід

мати на увазі, що виявлення дисциплінарних правопорушень включає три важливих етапи [26]:

1) проведення аудиту вищим державним органом. Згідно з затвердженим планом перевірки, працівники (посадові особи) вищестоящего державного органу (експерти в певній галузі) вивчають діяльність певних структурних одиниць нижчого органу.

2) підписання відповідного звіту про аудит, який датується датою виявлення дисциплінарного правопорушення;

3) підготовка звіту про результати ревізії . який супроводжується викладом фактів, що містять докази порушення дисципліни державними службовцями.

2. Ініціювання дисциплінарного провадження. Дисциплінарні процедури д відповідно до частини 1 ст. статті 68 Закону України "Про державну службу" повністю ініціюються призначеною особою відповідно до пункту 7 частини 1 статті 2 цього закону, яка уповноважена призначати державних службовців державних установ на посади та звільнення від імені держави відповідно до закону.

3. Тимчасове усунення службовця з займаної посади. Після початку впровадження дисциплінарної процедури за рішенням керівника держслужби згідно із ст. 72 закону «Про державну службу» на час здійснення цього провадження (цей строк не повинен перевищувати терміну дисциплінарного провадження, враховуючи, що він може подовжуватися в деяких випадках) державний службовець, щодо якого порушено провадження, може бути тимчасово усунений з займаної посади. При прийнятті рішення про усунення повинні бути раховані підстави, зазначені законом.

4. Проведення службового розслідування. У той же час дисциплінарна комісія державного органу має право проводити розслідування лише щодо держслужбовців, які займають посади на державній службі категорій "В" та "С", на основі та в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів № 393 від 24 червня 2016 р. [34],

за потреби можуть бути запрошені до участі відповідні експерти.

5. Державний службовець повинен надати пояснення.

6. Приймається рішення про застосування дисциплінарного стягнення або припинення процедури дисциплінарного стягнення.

Після підтвердження основних фактів справи, керівнику державної установи надаються подання чи пропозиції рекомендаційного характеру. Враховуючи ч. 5 ст. 77 Закону України "Про державну службу" ці документи є «обов'язковими для розгляду суб'єктами призначення та враховуються ними під час вирішення питань щодо застосування дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження».

7. Виконання рішення стосовно накладення дисциплінарного стягнення чи іншого дисциплінарного впливу на державного службовця, що винен у порушенні дисципліни. Після набуття чинності рішення про накладення дисциплінарного стягнення на державного службовця такий працівник перебуває у стані "покарання". Для цього стану характерним є низка негативних наслідків для порушника дисципліни, які в основному полягають у тимчасовому зменшенні його прав.

2.2. Поняття, особливості змісту та порядок застосування матеріальної відповідальності державних службовців

У трудовому праві, в широкому розумінні, матеріальна відповідальність, є різновидом юридичної відповідальності. А також є зобов'язанням однієї із сторін трудових відносин відшкодувати майнову шкоду, яку заподіяла іншій стороні в цих відносинах, в результаті порушення своїх зобов'язань, та відповідно до законодавства про працю (індивідуальним трудовим чи колективним договором). Ця відповідальність виникає, як зазначали вчені, лише внаслідок достовірного порушення трудових зобов'язань, тобто внаслідок вчинення трудового правопорушення [30, с. 4]. 15].

Зокрема, державні службовці є суб'єктами трудового законодавства, і ці суб'єкти можуть нести відповідальність за неправомірні дії, які прямо чи опосередковано завдають країні матеріальних збитків.

Зміст відповідальності державного службовця, в загальному розумінні, відображається на особливих обставинах правового статусу держслужбовця як суб'єкта трудового законодавства та особливостях трудових відносин між державним службовцем та роботодавцем (у особі держави), згідно з ст. 3 "Закону України" Про державну службу "№ 889-VIII від 10 грудня 2015 року (Закон України, ухвалений на заміну Законом 1993 і 2011 років.) [31].

Змісту матеріальної відповідальності держслужбовця розкривається також у подробицях відшкодування шкоди, заподіяної працівником, яка безпосередньо залежить від органу, якому було заподіяно шкоду [21]:

1. Відповідальність держслужбовця за шкоду, яку він заподіяв громадянину, третім особам (іншими словами юридичній особі) або громадським об'єднанням (групі людей). Шкода, яку працівник завдав третім особам, тобто тим з ким працівник не має трудових відносин, невиконанням своїх службових зобов'язань, згідно з законодавством (ч. 4 ст. 1191 ЦК України), відшкодовується роботодавцем цього працівника. У цьому випадку підприємство, установа чи організація, покривши матеріальну шкоду третій особі, може притягнути винного службовця до матеріальної відповідальності, застосовуючи законодавство про працю.

2. Матеріальна відповідальність держслужбовця за заподіяння шкоди державі, це можуть бути організації, державні установи, підприємства, то що. У ч1 і 2 статті 81 закону «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року передбачено, що «державний службовець зобов'язаний відшкодувати державі шкоду, заподіяну внаслідок неналежного виконання ним посадових обов'язків».

Слід зазначити, що згідно до ч. 2 ст. 131 Закону про працю України та ч. 2 п. 5 Положення від 13 липня 1976 р. № 4204-IX держслужбовці зобов'язані дбати про майно установи, закладу, організації чи підприємства та вжити

заходів щоб запобігти шкоди. Однак працівники, які заподіяли шкоду державній установі, організації, підприємству, несуть за цю провину матеріальну відповідальність:

1) тільки якщо державним службовцем була нанесена «пряма дійсна шкода»;

2) в незалежності від притягнення працівника до адміністративної, дисциплінарної або кримінальної відповідальності за дію або бездіяльність;

3) розмір матеріальної відповідальності обмежується частиною прибутку державного службовця. Заподіяна шкода відшкодовується у розмірі фактичної прямої шкоди, але не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, крім обставин, передбачених законодавством. Матеріальне відшкодування не може перевищувати повної суми заподіяної шкоди.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна дійти висновку, що відповідальність держслужбовця як предмет трудового права є різновидом юридичної відповідальності в трудовому законодавстві, і це проявляється як обов'язок працівника відшкодувати частково або всі повністю матеріальні збитки, спричинені порушенням службових обов'язків.

Особливості змісту матеріальної відповідальності проявляються як в деталях правового статусу держслужбовців [23, с. 82-84], так і в особливостях трудових відносин, які з'являються між наймачем та державним службовцем. Таким чином, специфіка повної або часткової матеріальної відповідальності службовця розкриваються в характеристиках покриття збитків, заподіяної працівником, яка безпосередньо залежить від органу, якому така шкода була заподіяна. На даний час послідовність застосування відповідальності до службовців, в випадках коли була заподіяна шкода державі, не є комплексно врегульованим чинним законодавством, однак в Законі Україна "Про державну службу" є стаття "Порядок відшкодування шкоди", тому що відшкодування збитків являється окремим кроком порядку застосування матеріальної відповідальності до держслужбовців. У цьому

випадку загальні правила, що стосуються цього питання, містяться в різних нормативних актах, а саме в нормах і стандартах прописаних у Трудовому кодексі України, статті IV " Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації" від 13 липня 1976 року за № 4204-IX, та в інших документах.

У випадку, якщо працівник заподіяв роботодавцю матеріальну шкоду та був встановлений її розмір, роботодавець видає належне розпорядження (наказ) про притягнення працівника до відповідальності. Працівник має право здійснити відшкодування «прямої дійсної майнової шкоди» добровільно, сплативши суму збитків роботодавцю або за погодженням з наймачем відремонтувати зіпсовану річ(за свій рахунок) або замінити на іншу річ (відшкодування збитків може бути проведене із розстроченням платежу і лише за згодою сторін трудового договору). Частина 3 цієї статті також регулює питання додаткових дій наймача у випадках, коли держслужбовець добровільно не хоче повернути фактичну пряму шкоду. В таких випадках можуть бути здійснені відрахування із заробітної плати службовця, згідно з виданим наказом роботодавця, який має бути виданий не пізніше 1 місяця з того дня коли був встановлений факт заподіяної «прямої дійсної майнової шкоди». Це можливо лише при умові, що розмір шкоди не перевищує середнього місячного доходу працівника, і не пізніше ніж 6 місяців з дня заподіяння шкоди, в разі коли законом не встановлено інших термінів.

В Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року передбачається, що: "керівник державної служби для відшкодування шкоди вносить державному службовцю письмову пропозицію, в якій зазначаються порядок і строки відшкодування шкоди, її розмір, а також обставини, які стали підставою для відшкодування". При цьому зазначену пропозицію можна внести протягом трьох місяців з того дня, коли керівник держслужби дізнався про факти, які є основою для того щоб пред'явити вимоги по матеріальному відшкодуванню, проте цю пропозицію можна внести не пізніше ніж протягом трьох років з дня коли заподіяли шкоду.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що хоча держслужбовці є суб'єктами трудового права, їхні офіційні службові відносини серйозно погіршують надані їм трудові права та гарантії (при покладанні на них матеріальної відповідальності), це можна обґрунтувати особливістю держслужби та розмірами шкоди, яку державні службовці можуть заподіяти державі.

Таким чином, виходячи з вищезазначеного матеріалу, ми можемо зробити висновок, що процедура застосування матеріальної відповідальності стосовно держслужбовців у нашій країні досі повністю не врегульована. Також разом з цим, синтезуючи наявний комплекс діючих правил, що регламентують послідовність застосування матеріальної відповідальності стосовно державних службовців, ми можемо стверджувати, що ця процедура складається з наступних етапів:

- 1) викриття шкоди, яку заподіяв державний службовець та донесення цього факту до його відома;
- 2) визначення розміру шкоди державі, яка заподіяна державним службовцем;
- 3) інформування винного працівника про наказ стосовно притягнення його до фінансової відповідальності;
- 4) відшкодування збитків винним державним службовцем, що здійснюється у порядку, передбаченому чинним законодавством.

2.3. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством держав-членів ЄС та США

Протягом минулого століття в європейських державах дуже активно формувалося законодавство про державну службу і державних службовців. Норми юридичної відповідальності держави-члени ЄС закріплюють у положеннях: національного адміністративного законодавства та адміністративного законодавства і національних трудових законів.

На приклад, у законодавстві Франції не існує визначення такого поняття як "державна служба", але в юридичній науці Франції [46] під цим терміном розуміють групу осіб, які перебувають на службі у держави, місцевих громад та їх державних установ, а також ті, хто працює у лікарнях, незалежно від рівня та профілю цих установ. Це пов'язано з тим, що в державі існує 3 гілки державної служби: центральний уряд, органи місцевого самоврядування та шпиталі [20, с. 39-40]. Відповідно, термін "державні службовці" у Франції охоплює всіх працівників органів центрального та місцевого самоврядування, а також у шпиталях, а чиновник - це особа, яку включили до певного корпусу держслужбовців, яка займає постійну посаду і отримує посадовий ранг [43, с. 412-414].

До числа основних нормативно-правових актів, що регулюють діяльність державної служби у Франції відносять:

- 1) Конституцію V Республіки від 04 жовтня 1958 року [44];
- 2) Декларацію прав людини і громадянина 1789 року [45];
- 3) Преамбулу Конституції від 27 жовтня 1946 року [51];
- 4) «Загальний статут публічної служби», що складається з чотирьох законодавчих актів, а саме:
 - а) Закон «Про права та обов'язки службовців» (Закону LePors) від 13 липня 1983 року [50];

б) Закон «Про статутні положення, що стосуються державної служби» від 11 січня 1984 року [47];

в) Закон «Про місцеву державну службу» від 26 січня 1984 року [49];

г) Закон «Про лікарняну державну службу» від 09 січня 1986 року [48].

Це означає, що всіх французьких державних службовців можна поділити на дві групи:

1) цивільні працівники в державних адміністраціях, в публічних установах (включаючи вчителів та лікарів) та місцевих громадах. Правовий статус цих службовців регулюється "Загальним статутом службовців держави та місцевих спільнот";

2) працівники парламенту та судів а також військовослужбовці. В цьому випадку правовий статус регулюється спеціальними законами, що подібні зазначеним нормам "Загального статуту державних службовців", проте в них існують певні особливості в залежності від спеціальних обов'язків, які виконуються цими державними службовцями.

Оскільки державний службовець Франції не є офіційним суб'єктом трудового законодавства, він не може нести відповідальність за порушення трудової дисципліни або за заподіяну матеріальну шкоду згідно з трудовим законодавством цієї держави. Те саме стосується фінансової відповідальності, яка вирішується цивільним законодавством. Держслужбовців Франції, які порушили чинне законодавство, не завжди притягують до дисциплінарної відповідальності. Існує ряд винятків із цього правила:

1) випадки, коли службова дисципліна була порушена через професійну некомпетентність службовця;

2) порушення виникло як результат стану здоров'я даного службовця;

3) коли протиправні дії державного службовця підпадали під законне помилування (амністію).

У контексті питань, які ми розглядаємо, звернемося до досвіду Італії. Рамковий Закон «Про державну цивільну службу» № 93 від 29 березня 1983 року [52], положення якого було викладено в ряді інших спеціальних законів, є

основним юридичним актом, що регулює відповідальність державних службовців в Італії. Зокрема в ст. 2 Рамкового Закону прямо зазначається, що питання дисциплінарної відповідальності державних службовців повинні регулюватися на законодавчому рівні.

Державними службовцями відповідно до Конституції Італії [44] вважаються особи, які працюють у системі державної адміністрації та поділяються на політичних державних службовців (міністри, віце-міністри та їх радники тощо) та «аполітичних державних службовців» (ті, хто, в основному, працюють на посадах спеціалістів по трудовому контракту). Таким працівникам надаються певні права та обов'язки. Кількість цих прав та обов'язків відповідає об'єму подібних прав та обов'язків держслужбовців у більшості цивілізованих країн. Законодавство Італії передбачає, що державні службовці можуть нести дисциплінарну та фінансову відповідальність. У ч. 2 ст. 22 Рамковий закон "Про державну службу" передбачає, що всі державні службовці (і керівники і їхні підлеглі) можуть нести адміністративну та матеріальну (фінансову) відповідальність за шкоду заподіяну своєму підрозділу, а за порушення службової та трудової дисципліни несуть дисциплінарну відповідальність.

Якщо службовець завдав шкоди третій особі, то адміністративно-фінансова відповідальність, за звичай покладається на орган, що винайняв держслужбовця на державну службу, і лише потім державний службовець компенсує суму із заробітної плати у порядку регресу. Але в випадках, коли держслужбовець завдав матеріальної шкоди безпосередньо державі або конкретно державному органу, в якому він працює, то відшкодування стягується безпосередньо з нього.

Слід також зазначити, що в Італії профспілки державних службовців відіграють не останню роль у питаннях що стосуються дисциплінарних санкцій. В випадках, коли мова йде про звільнення працівників за дисциплінарне правопорушення, найефективнішим захистом державних службовців в Італії є профспілки. Насправді звільнення державного службовця за дисциплінарне

правопорушення в більшості випадків (крім кримінальних справ, пов'язаних з діями, вчиненими державним службовцем за тяжкі та особливо тяжкі злочини тощо), санкціонується колективним рішенням профспілок.

В американській правовій доктрині немає єдиного розуміння, що є державною службою, при цьому існує певне описове його визначення в титулі 5 Зводі законів США. Даний нормативний правовий акт досить довгий період корегувався під впливом різних історичних передумов, які, так чи інакше, впливали на діяльність державного апарату США. Отже, можна відзначити, що державна служба в США представляється надмірно розвиненим і багатогранним явищем. При цьому державна служба в своєму загальному розумінні представляється складним терміном, що сприяє його різнорідному тлумаченню.

Виникнення професійної американської державної служби безпосередньо взаємопов'язане з політико-правовим чинником, а також з різними економічними і соціальними складовими. Державна служба в США пройшла досить тривалий шлях від незначного корпусу чиновників, які практично всі належали до аристократичного стану до системи професійно навчених державних службовців, обмежених певними заборонами під час здійснення своєї діяльності.

Розглядаючи особливості адміністративних заборон державних службовців в США, слід зазначити, що в американських законах досить ефективно вирішується завдання, що дозволяє запобігти неконтрольоване зростання вищої ланки державних службовців. Загальна чисельність зазначених державних службовців не повинна бути більшою ніж 10 777 чоловік, відповідно до пункту 413 Зводу законів США.

Важливо відзначити, що законодавство США дозволяє виділити такий принцип державної служби як рівність можливостей при працевлаштуванні в державні органи. Також американським законодавством встановлені певні пільги для ряду категорій, в тому числі для ветеранів війни, колишніх військовослужбовців, представників національних меншин і т.д. Слід

зазначити, що Управління у справах державної служби США розробляє спеціальні методичні вказівки для даних категорій [15, с.73].

У 1978 р. в США був прийнятий Закон «Про етику службовців державних органів». У жовтні 1990 року цей Закон був підкріплений виконавчим наказом Президента США № 12731 «Принципи етики поведінки посадових осіб і службовців державного апарату». Суть наказу полягає в тому, що держслужбовці не мають право отримувати на службі подарунок від будь-якої людини або групи людей, які домагаються від них виконання якихось офіційних дій, а також службовці зобов'язані інформувати відповідні інстанції про помічені випадки знищення майна, шахрайство, зловживання та корупцію. Для службовця наслідки виявлення допущених ним порушень можуть висловитися у вигляді застосування до нього одного з таких заходів впливу: зауваження, догана, пониження в посаді, тимчасове відсторонення від посади без оплати праці на період до 14 діб, відпустка без утримання до 30 діб, пониження в посаді, скорочення службового окладу, звільнення. При цьому Кодекс етики державної служби за окремі різновиди протиправних діянь, вчинених при виконанні службових обов'язків, передбачає кримінальне покарання.

Федеральне положення встановлює загальні принципи належної поведінки, які застосовуються до кожного державного службовця. Наприклад, співробітники повинні ставити відданість Конституції вище особистої вигоди, повинні проявляти чесність при виконанні своїх обов'язків, повинні захищати і берегти федеральне майно, повинні дотримуватися всіх законів і правил, які забезпечують рівні можливості всім громадянам Америки незалежно від національного походження, раси, релігії, кольору шкіри, статі, обмеженості в соціальному відношенні, а також повинні повідомляти відповідні органи влади про факти розтрати, шахрайства, зловживання посадовим становищем і корупції.

У США, де традиційно сильна детальна регламентація саме процедурних питань публічної влади, існують норми, згідно з якими державний службовець

не пізніше ніж за 30 днів до винесення стягнення повідомляється про це в письмовій формі. У цей період він може звернутися за кваліфікованою юридичною допомогою або в профспілковий орган з метою захисту своїх прав [6, с. 168].

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

3.1. Юридична відповідальність державних службовців як один із способів просування позитивного іміджу державної служби

Згідно з п. 2. ст. 65 закону "Про державну службу" порушення правил моральної та етичної поведінки держслужбовців кваліфікується як дисциплінарний проступок. Порушення професійної етики державними службовцями представляє серйозну проблему, що, в свою чергу, знижує ефективність діяльності державної служби в цілому і, отже, відбивається на іміджі. У повсякденній свідомості перш за все моральні якості державних службовців визначають оцінку роботи державного органу влади і управління. Так як державний службовець є сполучною ланкою між державою і суспільством, його образ не повинен бути відразливим для суспільства.

Найважливішим компонентом професійної діяльності державних службовців є дотримання норм адміністративної етики. Ні для кого не секрет, що престиж держави і рівень стабільності в суспільстві знаходяться в прямій залежності від ступеня довіри громадян до представників влади. Іншими словами, ключову роль у формуванні позитивного іміджу державних службовців грає етико-орієнтоване адміністрування на всіх рівнях управління.

Ставлення суспільства до держави безпосередньо залежить від рівня довіри кожного громадянина до представників влади (державних службовців), у формуванні якого першорядну роль відіграє той імідж державного службовця, який в процесі взаємодії з ним склався у суспільній свідомості. В даному контексті під іміджем слід розуміти: «образ, постійно відтворений самим суб'єктом і засобами комунікації: певні риси, якості лідера, взяті в єдності політичних, світоглядних, моральних, психологічних, біографічних, зовнішніх

якостей, що резонують в перевагах людей» [2, с.235]. Іміджу притаманні такі характерні риси, як суб'єктивність, емоційність і нестійкість.

На жаль, в повсякденній практиці взаємодії з представниками влади громадяни часом стикаються з такими негативними проявами якостей державних службовців, як небажання вникати в проблеми заявників, бюрократизм, неповажне ставлення до людей, грубість і хамство, безвідповідальний підхід до реалізації своїх управлінських функцій щодо поліпшення тих чи інших сторін суспільного життя, перевищення своїх повноважень, корумпованість.

Все це, складаючись з одиничних фактів неетичної, а часом і аморальної поведінки державних службовців, в сукупності наклало відбиток на масову свідомість і вилилося у формування негативного іміджу не тільки окремих державних службовців, а й усього державного апарату в цілому. Це обумовлено тим, що саме морально-етичні якості державних службовців формують в уявленні громадськості образ влади, особливо при здійсненні первинної функції їх діяльності – надання послуг населенню, де в якості одного з основних елементів ефективного функціонування всієї системи державної служби слід розглядати професійну етику. В якості етичних компонентів в системі адміністративно-управлінської діяльності виділяють наступні: світоглядний, професійно-етичний, ціннісно-моральний.

Світоглядний компонент етики державного службовця охоплює, перш за все, ставлення конкретного державного службовця до світу, його образ мислення, відповідальний і безкорисливий підхід до управлінської діяльності. Ціннісно-моральний компонент включає в себе такі якості, як чесність, благородство, честь, гідність, безкорисливість. Професійно-етичний компонент орієнтований на відносини між учасниками управлінської діяльності[42].

Відсутність у чиновників такої системи цінностей, в якій висвітлюються всі без винятку компоненти адміністративної етики, призводить до аморального службового поведіння і безвідповідального відношення до своєї професійної діяльності, зниження соціальної відповідальності представників влади і

створює ґрунт для розвитку корупційних проявів в органах державної влади [35]. Варто зазначити, що до посадових осіб органів управління повинні пред'являтися більш високі вимоги до морально-етичних складових і до дотримання етичних норм в повсякденній службовій діяльності.

Як показує досвід ряду країн, які вже давно практикують системний підхід до управління етикою в системі державної служби, ефективність практичної виконання "законодавчих, організаційно-управлінських і кадрових заходів залежить від організаційної культури державної служби та від формування позитивного образу представників влади" [3].

Розглянемо запропоновані заходи що до формування позитивного іміджу державних службовців, які можна розділити на 2 основні групи. До першої групи заходів відносяться заходи, спрямовані на удосконалення діючих і розробку нових методів кадрової роботи. До другої групи відноситься розробка, прийняття, застосування на практиці і безперервне вдосконалення кодексів адміністративної етики, детально регламентуючих моральну службову поведінку державних службовців, а також які передбачають конкретні види відповідальності чиновників за порушення цих норм.

Що стосується корупції, то роль службової етики в боротьбі з нею важко переоцінити [40]. Оскільки саме твердість і непохитність морально-етичного фундаменту, на формування якого і націлена службова етика, кожного окремо взятого чиновника виявляються тими самими бар'єрами, що дозволяють державному службовцю протистояти корупційним спокусам і, спираючись на внутрішні моральні принципи, залишатися чесним перед самим собою, народом і державою.

Але внутрішньо особистісні механізми протидії аморальним проявам корупційного характеру необхідно підкріплювати зовнішніми заходами впливу. І ключова роль в цьому процесі відводиться законодавству, яке дозволяє на державному рівні регулювати поведінку чиновників і застосовувати заходи до порушників етичної поведінки і до тих, хто переступив закон, зробивши правопорушення корупційного характеру.

Таким чином, поєднуючи внутрішньо особистісні і зовнішні регулятори поведінки, через дотримання норм службової етики, закріплених в нормативних правових актах, можна сформувати дієву та ефективну модель антикорупційної поведінки представників усіх рівнів управління, реалізація якої в повсякденній службовій діяльності неминуче призведе до стійкого формування позитивного іміджу не тільки кожного представника державної служби, а й України як держави в цілому.

Автором бакалаврської роботи був складений перелік рекомендацій, призначених для вдосконалення та розвитку етики поведінки на державній службі, включивши їх в «Кодекс етики і службової поведінки державних службовців».

1. Регулярний аналіз політики, виконавчих процедур, практичних інститутів, що впливають на етичність поведінки на державній службі. Вважаємо, що щорічна перевірка дотримання норм етичних кодексів і виявлення їх порушень – одна з серйозних передумов для просування реформ в даній області.

2. Включення етичного аспекту в механізми управління для забезпечення того, щоб практика управління перебувала у відповідності з цінностями і принципами державної служби. Етичний аспект важливий елемент у створенні нової моделі державної служби. Регулювання поведінки держслужбовців з точки зору етики та моральних цінностей та суворий контроль за дотриманням високих морально-етичних норм є необхідною умовою справжнього підвищення якості публічного управління, тим самим підвищуючи довіру до держави.

3. Введення в «Кодекс етики і службової поведінки державних службовців» розділу щодо обов'язковості виконання його положень. У пропонованому розділі мають бути встановлені обов'язкові норми поведінки державних службовців та чітко прописано що їх невиконання тягне за собою юридичну відповідальність.

4. Оцінка впливу реформи державного управління на етичність поведінки державної служби. Пропонуємо щорічно шляхом соціологічного дослідження державних службовців надавати оцінку стану етичного рівня державних службовців, на підставі чого визначити стан проблеми професійно-етичного рівня державного службовця.

5. Використання принципів підтримки етики на державній службі, наведених в якості еталону, покликано забезпечити дію жорстких норм етики поведінки. В «Кодексі етики і службової поведінки державних службовців» мають бути чітко сформульовані ті цінності державної служби, яким повинні слідувати державні службовці.

3.2. Удосконалення механізму правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців

Реформуванню інституту державної служби в останні роки приділяється серйозна увага. Однак до теперішнього часу деякі сторони державно-службових відносин врегульовані недостатньо повно. Зокрема, в удосконаленні потребують положення що стосуються дисциплінарної відповідальності державних службовців.

В Законі України «Про державну службу» зазначено 4 види дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосовані до державних службовців за вчинення дисциплінарних проступків: зауваження, догана; попередження службову невідповідність; звільнення з займаної посади. Однак перераховані види дисциплінарних стягнень можна було б скоротити до двох: догана і звільнення. Аналіз встановлених Законом видів дисциплінарних стягнень дозволяє зробити висновок про те, що зауваження та догана представляються повністю ідентичними – це заходи морального впливу, порядок застосування яких і юридичні наслідки абсолютно однакові. Зустрічається думка про те, що зауваження є більш «м'яким» видом стягнення, нічим не обґрунтовано.

Існування в сучасному світі різних моделей державної служби в певній мірі обумовлює особливості правового статусу державних службовців і безпосередньо відбивається на особливостях організації та процедурних аспектах реалізації правовідносин, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю. Аналіз зарубіжної практики дає можливість виявити, який досвід, які концепції реформування і якою мірою можуть бути застосовані на українському ґрунті, дозволяє краще зрозуміти логіку реформування вітчизняної моделі державної служби та визначити шляхи підвищення її ефективності.

У питаннях організації державної служби найбільш близькою для України, на наш погляд, є ФРН. Федеральні службовці ФРН, як і державні службовці України, підлягають дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності. Разом з тим в ФРН диференціація видів відповідальності здійснюється інакше, ніж в Україні, і розуміння адміністративної відповідальності тут не застосовується. При цьому необхідно підкреслити, що законодавство про адміністративні правопорушення розглядається в ФРН як кримінальне право в широкому сенсі [28, с. 159]. Адміністративна (в ФРН вона також іменується – штрафна) відповідальність передбачена за порушення різних законів Федерації, федеральних земель і правил (дорожнього руху, екологічних правил, благоустрою, податкових платежів, про зброю та інших). Адміністративна відповідальність федеральних службовців в ФРН настає на загальних підставах, як і для державних службовців України. У ФРН грошовий штраф застосовується до державних службовців, які допустили дрібні порушення. Можна відзначити застосування й інших дисциплінарних покарань, таких як переведення на іншу посаду з меншим окладом, скорочення пенсійного забезпечення, відмова у виплаті пенсійного забезпечення та інші. Всі вони вказують на матеріальну складову дисциплінарного стягнення. Ми вважаємо за необхідне запропонувати заміну морального характеру дисциплінарних стягнень в Україні на матеріальний вид, для більш ефективного здійснення державними службовцями своїх

повноважень та обов'язків. Адже до корупційної складової схильні частіше співробітники державних служб, на відміну від працівників, регулювання праці яких і застосування до них дисциплінарної відповідальності регламентовано трудовим законодавством.

Щодо юридичної відповідальності державних службовців в ФРН, то навіть поза службою, якщо дії службовця істотно зачіпають інтереси його відомства, зокрема, впливають на «повагу і довіру до його посади», вважається, що він робить проступок. Кожне порушення обов'язків тягне за собою застосування заходів відповідальності. Вважаємо, що такий підхід доречно зафіксувати в законодавстві нашої країни.

Кримінальний кодекс ФРН від 15 травня 1871 року встановлює відповідальність за злочини та кримінальні проступки, і в абз. 2 № 12 проступками визнаються протиправні діяння, в тому числі і посадові проступки, за вчинення яких покаранням є позбавлення волі на термін менше одного року або грошовий штраф. При цьому обговорення питання про застосування дисциплінарних заходів за скоєння злочинних діянь відкладається до вирішення кримінальних справ по суті (№ 14 Дисциплінарного закону ФРН). За загальним правилом вчинення кримінального проступку не є підставою для звільнення з державної служби. Відповідно до № 41 Дисциплінарного закону ФРН федеральний службовець може бути позбавлений свого статусу німецьким судом за умисний злочин, що спричинило позбавлення волі на строк один рік і більше; кримінально каране діяння, спрямоване проти світу; державну зраду; за злочин, спрямований проти вільної правової держави; за шкоду зовнішньої безпеки; за протиправне діяння, вчинене при виконанні обов'язків служби у центральному відомстві, що спричинило позбавлення волі на строк не менше шести місяців.

Іншим прикладом може служити рішення в законодавстві України питання про можливість подальшого проходження державної служби особами, які мають судимість за вчинення злочину. Наприклад, державний службовець не може перебувати на державній службі у разі засудження його до покарання,

яке виключає можливість виконання посадових обов'язків за посадою державної служби, за вироком суду, що набрало законної сили, а також у разі наявності не знятої або непогашеної у встановленому законом порядку судимості. Таким чином, незалежно від виду призначеного кримінального покарання державний службовець не може перебувати на службі, з дня набрання законної сили обвинувальним вироком суду.

Поняття службового проступку визначається в абз. 1 № 77 Закону ФРН про федеральних службовців як винне порушення федеральним службовцем покладених на нього обов'язків. Проступком, вчиненим не при виконанні службових обов'язків, вважаються дії службовця, які мають суттєве значення для інтересів його відомства або впливають на репутацію цієї особи або довіру до неї з боку начальника. Для федеральних службовців, які перебувають на пенсії, відповідно до абз. 2 № 77 Закону ФРН про федеральних службовців, службовим проступком вважаються: 1) виступ проти демократичної правової держави; 2) загрози зовнішньої і державної безпеки; 3) порушення зобов'язання про нерозголошення відомостей або заборон займатися певною діяльністю або на отримання подарунків; 4) в разі дострокового призначення тимчасової пенсії невиконання обов'язку пройти лікування, медичне обстеження, перепідготовку у зв'язку зі станом здоров'я або не звернення з клопотанням про поновлення на службу при наявності такої можливості.

Дисциплінарним проступком державного службовця України визнається неналежне виконання або взагалі невиконання службових обов'язків покладених на державного службовця. Таким чином, в законодавстві ФРН трактування службового проступку ширше, а відповідальність для колишніх українських державних службовців, які перебувають на пенсії, не передбачена.

Порядок здійснення дисциплінарного провадження регламентується Дисциплінарним законом ФРН, порядок застосування норм якого роз'яснює Керівництво з дисциплінарного провадження від 25 вересня 2003 року. Для з'ясування всіх обставин дисциплінарної справи проводиться дисциплінарне розслідування (№21 Дисциплінарного закону ФРН), в ході якого обов'язково

повинні бути встановлені обставини вчинення проступку, в тому числі підстави для припинення провадження у справі і обставини, що пом'якшують відповідальність. Дисциплінарне розслідування, як правило, призначається інстанцією, відповідальною за призначення федерального службовця. Керівник зобов'язаний ініціювати дисциплінарне розслідування відповідно до абз. 1 № 17 Дисциплінарного закону ФРН і призначити особу, яка проводить дисциплінарне розслідування, яка проводить збір і перевірку інформації (за винятком випадків, коли факти не потребують подальшої перевірки), а також оформлює матеріали розслідування. Факт початку розслідування фіксується в документах (абз. 1 № 17 Дисциплінарного закону ФРН).

Вивчення законодавства ФРН і порівняння його з законодавством України дозволяє зробити висновок про те, що порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців ФРН, на відміну від державних службовців України, характеризується високим рівнем правового забезпечення, регламентованістю та єдністю дисциплінарних процедур для всіх видів публічних службовців, наявністю простої і складної форми дисциплінарного провадження. Сучасна процесуальна форма провадження у дисциплінарних справах державних службовців України видається менш досконалою, ніж процесуальна форма дисциплінарного процесу в ФРН, особливо в частині наявності гарантій для державного службовця, який притягається до відповідальності, і в питаннях його захисту від необґрунтованого звільнення наймачем за порушення дисципліни.

Крім того, для дисциплінарного провадження щодо федеральних службовців ФРН характерні наступні особливості:

- 1) правова регламентація дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного провадження стосовно державних службовців всіх видів (за винятком військовослужбовців) спеціальним федеральним законом;
- 2) широке визначення поняття службового проступку;
- 3) кримінально-процесуальна модель дисциплінарного процесу;

4) законодавче регулювання всіх стадій виробництва і окремих процесуальних дій, в тому числі порядку розгляду справи про дисциплінарний проступок;

5) закріплення принципів провадження у дисциплінарних справах;

6) право на захист на всіх стадіях виробництва;

7) обов'язковість роз'яснення особі, яка вчинила проступок, в скоєнні якого діяння вона підозрюється, її прав і обов'язків і передбачуваних заходів дисциплінарного стягнення;

8) можливість припинення розгляду на будь-якій стадії і не притягнення винного до відповідальності на розсуд керівника;

9) обов'язкове досудове оскарження рішення керівника про притягнення до дисциплінарної відповідальності;

10) державний службовець може бути звільнений зі служби тільки за рішенням адміністративного суду;

11) можливість покладення обов'язку на особу, притягнуте до дисциплінарної відповідальності, відшкодувати витрати за справою;

12) право особи, залученої до дисциплінарної відповідальності, на помилування.

Досвід законодавства ФРН може бути використаний в правовому регулюванні державної служби України в частині вдосконалення процесуальної форми провадження у дисциплінарних справах – в питаннях закріплення кола учасників провадження у дисциплінарних справах і встановлення їх адміністративно-процесуального статусу; нормативного визначення видів доказів у справі і порядку їх отримання; розширення прав державних службовців, залучених до дисциплінарної відповідальності (забезпечення їм права на захисника (представника) і можливості бути присутнім при розгляді їх дисциплінарної справи); можливості звільнення державних службовців за вчинення дисциплінарного проступку або корупційного правопорушення тільки за рішенням суду.

Підсумовуючи вищесказане можемо узагальнити шляхи з удосконалення механізму правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців:

1. Посилення відповідальності державних службовців за рахунок здійснення наступних заходів:

- а) скорочення дисциплінарних стягнень до двох: догана і звільнення;
- б) вважаємо за необхідне запропонувати заміну морального характеру дисциплінарних стягнень (зауваження, догана) в Україні на матеріальний вид, для більш ефективного здійснення державними службовцями своїх повноважень та обов'язків.

2. Вважаємо за доцільне створити в системі державних органів України Управління з адміністративної етики, на яке покласти наступні завдання: виявлення правил та інструкцій, що здатні викликати конфлікти інтересів і фінансових зловживань; надання рекомендацій щодо їх усунення; виявлення фінансових порушень серед державних службовців, порушення закону і вироблення заходів щодо їх запобігання; ознайомлення державних службовців з етичними стандартами і нормами, існуючими в органах виконавчої влади; експертиза законів з метою виявлення можливих конфліктів інтересів і вироблення рекомендацій щодо вдосконалення законів і т.д.

3. В ФРН , якщо дії службовця істотно зачіпають інтереси його відомства, зокрема, впливають на «повагу і довіру до його посади», вважається, що він робить проступок. Кожне порушення обов'язків тягне за собою застосування заходів відповідальності. Вважаємо, що такий підхід доречно зафіксувати в законодавстві нашої країни.

4. На законодавчому рівні розширити трактування дисциплінарного проступку.

5. Удосконалити процесуальну форму дисциплінарного процесу, особливо в частині наявності гарантій для державного службовця, який притягається до відповідальності, і в питаннях його захисту від необґрунтованого звільнення наймачем за порушення дисципліни.

ВИСНОВКИ

Особливий статус державних службовців, а також суспільна важливість обов'язків, які на них покладені, виступають рушійною силою для якісного і своєчасного виконання завдань. Інститут дисциплінарної відповідальності – це важіль, завдяки якому посадові особи дотримуються правил трудового розпорядку, дисципліни та інших вимог, які прописані в законодавстві.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців визначається: " як сукупність адміністративно-правових відносин, які виникають у зв'язку з накладенням на них передбачених законодавством дисциплінарних стягнень за порушення ними службової дисципліни".

Законодавством України закріплено кілька видів дисциплінарної відповідальності: в порядку, встановленому законами України; в порядку, встановленому КЗпП України; відповідно внутрішнього трудового законодавства для робітників і службовців; відповідно до дисциплінарних статутів та положень, діючих в різних галузях чи сферах державного управління.

Норми адміністративного права встановлюють категорії службовців, чия відповідальність регулюється адміністративним правом, дисциплінарну відповідальність, повноваження органів управління, та коло суб'єктів що наділені «дисциплінарною владою», а також порядок реалізації відповідальності.

Відносно більшості співробітників така відповідальність передбачена нормами трудового і адміністративного права, а щодо деяких категорій осіб (військовослужбовців строкової служби, співробітників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України і тому подібне) – повністю нормами адміністративного права.

Ця обставина пояснюється необхідністю поряд із загальними правилами дисциплінарної відповідальності враховувати особливі вимоги дисципліни до них, встановлення специфіки їх дисциплінарної відповідальності.

Однак незалежно від того, який правовий акт є основою для дисциплінарної відповідальності, він має деякі загальні характеристики. По-перше, підставою для застосування відповідальності являється дисциплінарний проступок. По-друге, за таке правопорушення передбачено застосування дисциплінарного стягнення. Заходи покарання здійснюються уповноваженими органами (посадовими особами) в порядку підпорядкованості. По-третє, за дисциплінарне правопорушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

Значить, головною метою дисциплінарної відповідальності є обмеження від протиправних посягань на соціальні цінності і блага, які знаходяться під захистом закону, а також зміна поглядів і свідомості правопорушника, спрямована на недопущення в майбутньому таких правопорушень з боку осіб, схильних в силу різних причин до вчинення протиправних діянь

Заходи дисциплінарної відповідальності по відношенню до правопорушників виступають найважливішим фактором забезпечення законності і державної дисципліни.

Фактично дисциплінарна відповідальність впливає як на відносини службової дисципліни, так і на відносини, які забезпечують нормальне функціонування різних інститутів державної влади, оскільки розвиток цих відносин безпосередньо пов'язаний з належним виконанням державними службовцями покладених на них зобов'язань.

Отже, з точки зору теорії адміністративного права дисциплінарну відповідальність можна розцінювати як накладення на посадових осіб, які вчинили службові правопорушення спеціальних санкцій, а також засудження поведінки працівника шляхом оголошення йому владою адміністрації (роботодавця, уповноваженої особи) дисциплінарного стягнення.

А ось, в теорії трудового права вона визначається, як обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами трудового права, за невиконання своїх службових обов'язків. Але при цьому, для окремих категорій працівників, таких як державні службовці, сенс трудової функції ще полягає в

дотриманні вимог морального змісту. У свою чергу невиконання ними таких норм або аморальна поведінка не тільки на роботі, під час виконання своїх службових обов'язків, а й у повсякденному житті, можуть стати причинами для накладання дисциплінарних стягнень або звільнення таких працівників.

На сьогодні в українському законодавстві немає єдиного нормативно-правового акту, що системно врегулював би дисциплінарну відповідальність держслужбовців, та які підпадають під дію Закону України «Про державну службу».

Особливості дисциплінарної відповідальності держслужбовців визначені у таких нормативно-правових актах: КЗпП України, Закон України "Про державну службу", та інші спеціальні закони про дисципліну. Дисциплінарна відповідальність державних службовців має певні особливості. До суб'єктів такого роду застосовуються способи дисциплінарного впливу, які передбачені трудовим законодавством (догана та звільнення), так і ЗУ «Про державну службу» (попередження про службову невідповідність, або затримка у присвоєнні чергового рангу, строком до 1 року, або не призначення на вищу посаду).

Спільними підставами для застосування стягнень можна позначити перевищення повноважень, невиконання (або неналежне) виконання службових обов'язків; порушення обмежень, які пов'язані з проходженням держслужби; поведінка, що дискредитує державний орган в якому працює державний службовець, або яка порочить звання держслужбовця .

Крім загальних підстав, передбачених КЗпП, обставиною для звільнення або відсторонення від виконання посадових функцій може стати вчинення певних в антикорупційному законодавстві протиправних діянь із заборонаю займати посади в органах влади та державному апараті протягом певного терміну.

Відносно певних категорій держслужбовців можуть застосовуватися особливі види дисциплінарних стягнень, встановлені певним законодавством

України. Ці норми конкретизують підстави для застосування стягнень щодо таких категорій службовців в конкретних правовідносинах.

Таким чином, приходимо до загального висновку про те, що інститут дисциплінарної відповідальності державних службовців є складною і багатогранною категорією не тільки адміністративного, а й трудового права, яка визначається, як різновид державного примусу, регульованого дисциплінарно-правовими нормами, і вимагає поглибленого вивчення і удосконалення механізму дисциплінарної відповідальності державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверьянов В.Б. Исполнительная власть и административное право. Киев : Издательский Дом «Ин-Юре», 2002. 668 с.
2. Акимова Е.Ю. Проблема имиджа государственных служащих в современном обществе. Харьковський педагогічний вестник. 2017. Т. 2, №1. С. 235–240.
3. Астенова О.А., Осипова Д.В. Этика государственных служащих как фактор, влияющий на корпоративную культуру. Харьков : Право, 2018. Т. 5, №4 (20). С. 547–553.
4. Битяк Ю П. Административное право Украины. Харьков : Право, 2001. 528 с.
5. Вапнярчук Н.М. Деякі питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби. Держава і право. 2012. Вип. 56. С. 271-275.
6. Василенко И.А. Административно государственное управление в странах Запада : США, Великобритания, Франция, Германия : моногр. Киев : Логос, 2000. 200 с.
7. Величко Л.Ю. Дія трудового права на правове регулювання праці державних службовців. Visegrad Journal on Human Rights. 2017. № 1 (51). Part 2. P. 61-64.
8. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2015, доопрацьований) від 12.06.2015. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення: 06.05.2021).
9. Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Служебное право: учеб. для юрид. ВУЗов. Киев : Инфра-М, 2003. 620 с.
10. Горбачова Л.П., Косенко В.А. З нотатків про американську систему правосуддя. Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. 2012. № 3. С. 46-50.

11. Государственная служба: плюсы и минусы нового закона. Урядовий кур'єр. 28 апреля 1994. С. 4.
12. Гришковец А.А. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных служащих. Право и политика. 2001. № 9. С. 57-73.
13. Долгіх Н. Юридична відповідальність державних службовців в Україні та державах членах Європейського Союзу. Актуальність проблеми державного управління. 2020. Том 1. № 81. С. 102-106.
14. Кабаченко М.О. Особливості дисциплінарної відповідальності. Право та державне управління. 2013. № 1 (10). С. 40-43.
15. Коваль Л.В. Административно правовое деликтное отношение: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Л.В. Коваль. Киев, 1979. 231 с.
16. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2021).
17. Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика: монографія. Харків : У справі, 2017. 428 с.
18. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. Киев : Юрид. центр Пресс, 2004. 220 с.
19. Корнута Л.М. Характеристика видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців в Україні, та визначення напрямків їх удосконалення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2014. Вип. 25. С. 162-167.
20. Коротких А.Ю. Опыт урегулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих во Франции. Право и политика. Кыргызстан. 2015. № 3. С. 39-44.
21. Коротких А.Ю. Особливості змісту матеріальної відповідальності державних службовців. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. № 1. Ч. 2. С. 65-70.
22. Коротких А.Ю. Понятие и особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих по трудовому законодательству Украины.

Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2016. Вип. 6-2. Т. 3. С. 101-106.

23. Коротких А.Ю. Теоретико правові аспекти відповідальності як елементу правового статусу особи. Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (м. Київ, 18-19 черв. 2015 р.). Київ : Н.-д. ін-т публ. права, 2015. С. 82-84.

24. Кузьменко О.В. Місце дисциплінарних проваджень в адміністративно–процесуальному праві. Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. 2003. № 11. С. 53-57.

25. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности. Киев : Юрид. центр Пресс, 2003. 387 с.

26. Логинов Е.С. Взыскание руководителю: вынесение осложняется различными правовыми препятствиями. Служба кадров и персонал. 2009. № 1. URL: <http://www.audit it.ua/articles/personnel/a114/187920.html> (дата звернення: 04.05.2021).

27. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 468 с.

28. Майле А.Д., Старостин С.А. Особенности германского административно деликтного законодательства. Вестник Университета им. О.Е. Кутафина 2018. №1. С. 158-166.

29. Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи. Науковий вісник Чернівецького університету ім. Ю. Федьковича: зб. наук. праць. Серія: Правознавство. Чернівці. 2008. Вип. 461. С. 39-43.

30. Потопахина О.М. Материальная ответственность в науке и практике трудового права. Правова держава. 2002. № 4. С. 15-20.

31. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 1. Ст. 1.

32. Про державну службу. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 52, ст. 490).

33. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. Офіційний вісник України. 2016. № 74. Ст. 2493.

34. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу: Постанова КМУ від 24.06.2016 № 393. Офіційний вісник України. 2016. № 52. Ст. 1838.

35. Раснянская Ю.А. К вопросу о регулировании этического поведения государственного служащего. Ученые записки. 2019. №1 (29). С. 68-71.

36. Середа В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. № 12. С. 125-129.

37. Ст. 66 Закону України Про державну службу. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. ст.43.

38. Ст. 69 Закону України Про державну службу. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2016. № 4. ст.43.

39. Топчєєва Ю.В. Дисциплінарна відповідальність як засіб забезпечення трудової дисципліни: правові підстави. Європейські перспективи. 2012. № 4. Ч. 2. С. 173-176.

40. Тхаркахо А.А., Гоциева М.И., Бунтовский С.Ю. Этические нормы в регулировании государственной службы и их роль в противодействии развитию коррупции. Киев : Издательский Дом «Ин-Юре», 2018. Т. 5, №9 (25). С. 650–653.

41. Фоміч Г.В. Характеристика дисциплінарної відповідальності спеціального характеру щодо публічних службовців. Порівняльно-аналітичне право. 2015. № 1. С. 229-231.

42. Чернова Е.В. Основные категории нравственных основ государственной службы. Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 2-3. С. 139–141.

43. Bui-Xuan O. Parité haute fonction publique. *Nomos*. 2017. Vol. 37(1). P. 403–420.

44. Constitution de la Ve République: 04.10.1958. URL: <http://www.archivesde-france.culture.gouv.fr/actionculturelle/celebrationsnationales/2008/vie-politique-et-institutions/constitution-de-la-ve-republique/> (дата звернення: 05.05.2021).

45. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Dclaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789> (дата звернення: 04.05.2021).

46. Devers G. Fonction publique: L'essentiel du droit de la fonction publique. Paris: Carrés Rouge, 2017. 168 p. doi: 10.1016/j.ddes.2017.10.002.

47. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat: Loi No. 84 16 du 11.01.1984. *Journal officiel de la République française*. 1984. 12 janvier. P. 271.

48. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière: Loi No. 86 33 du 09.01.1986. *Journal officiel de la République française*. 1986. 11 janvier. P. 535.

49. Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale: Loi No. 84 53 du 26.01.1984. *Journal officiel de la République française*. 1984. 27 janvier. P. 441.

50. Portant droits et obligations des fonctionnaires: Loi No. 83-634 du 13.07.1983. *Journal officiel de la République française*. 1983. 14 juillet. P. 2174.

51. Preamble de la Constitution du 27.10.1946. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preamble-de-la-Constitution-du-27-octobre-1946> (дата звернення: 06.05.2021). 52. Sul pubblico impiego: Legge-quadro del 29.03.1983 No. 93. *Gazzetta Ufficiale*. 1988. No. 212. S.O.