

ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДІВ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ, ТА ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

DESCRIPTION OF TYPES OF DISCIPLINARY PENALTIES WHICH ARE USED TO CIVIL SERVANTS IN UKRAINE AND DETERMINATION OF DIRECTIONS OF THEIR IMPROVEMENT

Корнута Л.М.,

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У статті наведено поняття й законодавче визначення видів дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до державного службовця. Здійснено порівняльний аналіз загальних і спеціальних дисциплінарних стягнень. Робиться висновок щодо необхідності удосконалення видів стягнень.

Ключові слова: державний службовець, дисциплінарна відповідальність державного службовця, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, Дисциплінарні статuti.

В статье приведено понятие и законодательное определение видов дисциплинарных взысканий, которые могут применяться к государственному служащему. Осуществлен сравнительный анализ общих и специальных дисциплинарных взысканий. Делается вывод о необходимости усовершенствования видов взысканий.

Ключевые слова: государственный служащий, дисциплинарная ответственность государственного служащего, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, Дисциплинарные уставы.

A concept and legislative determination of types of disciplinary penalties which can be used to the civil servant is resulted in the article. The comparative analysis of general and special disciplinary penalties is carried out. Drawn conclusion in relation to the necessity of improvement of types of penalties.

Key words: statesman, disciplinary responsibility, disciplinary case, disciplinary penalty, Disciplinary regulations.

Постановка проблеми. На сьогоднішній час одним із пріоритетних напрямків розвитку України є розвиток інституту державної служби як важливого інструменту формування й реалізації державної політики, управління державою, забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. У механізмі реалізації державної служби важливе місце посідає дисциплінарна відповідальність державних службовців, адже встановлення й забезпечення дисципліни в державних органах усіх рівнів є невід'ємною складовою ефективного державного управління. Наслідком вчинення дисциплінарного проступку є застосування заходів дисциплінарного примусу, що виражається в дисциплінарних стягненнях. Зважаючи на те, що дисциплінарні стягнення є тими негативними наслідками для державного службовця, які до нього застосовуються за вчинення дисциплінарного проступку, їх детальне вивчення й законодавча регламентація є вкрай важливими для розвитку й удосконалення державної служби та забезпечення прав держслужбовців.

Стан дослідження. Загалом проблемою дисциплінарної відповідальності державного службовця займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як А.А. Абрамова, В.Б. Авер'янов, А.П. Алехін, О.М. Бандурка, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова, І.Л. Бачило, І.П. Голосніченко, Є.В. Додін, С.Д. Дубенко, В.В. Зуй, І.О. Картузова, С.В. Ківалов, Ю.М. Козлов, І.Б. Коліушко, В.М. Корельський, В.К. Малиновський, О.Д. Оболенський, І.М. Пахомов, А.А. Сергієнко, Ю.М. Старілов, В.В. Цветков, В.К. Шка-

рупа, В.В. Щербак, М.К. Якимчук, Х.П. Ярмачі, А.М. Ярошенко та інші.

Водночас комплексний і повний аналіз та характеристика дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до державних службовців, не проводилися. Тому завданням статті є визначення й характеристика видів дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців за вчинення дисциплінарного проступку, та можливість їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні державні службовці України несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до Закону «Про державну службу» (1993 р.) та Дисциплінарних статутів. Види дисциплінарних стягнень закріплені в КЗпП України. Однак Дисциплінарні статuti, що регламентують спеціальну дисциплінарну відповідальність державних службовців, окрім загальних також визначають спеціальні види дисциплінарних стягнень. Такі стягнення застосовуються до окремих видів державних службовців.

Визначаючи загальні види дисциплінарних стягнень, необхідно зауважити, що згідно зі ст. 147 Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише один із заходів стягнення – догана чи звільнення [1].

Догану може бути застосовано до працівників за порушення службової дисципліни, тобто тих правил поведінки під час виконання професійних обов'язків, що встановлені правилами внутріш-

нього розпорядку. У деяких випадках такі правила поведінки можуть бути встановлені й посадовою інструкцією. Ознакою порушення державним службовцем дисципліни, що може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності у формі оголошення догани, є наявність вини в його діях чи бездіяльності [12, с. 6]. Натомість звільнення застосовується у наступних випадках, установлені КЗпП України: 1) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього згідно з трудовим договором, або передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України); 2) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України); 3) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України); 4) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП України); 5) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником, його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів тощо (п. 1 ст. 41 КЗпП України).

У контексті трудового права дисциплінарна відповідальність розглядається як окремий вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення в порядку, передбаченому нормами трудового права [12, с. 5]. Щодо дисциплінарної відповідальності державного службовця, то в цьому випадку існує ряд особливостей, що визначаються нормами не лише трудового, але й адміністративного права. Так, дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне виконання саме службових обов'язків, тобто якщо йдеться про невиконання громадських доручень, недотримання моральних чи етичних вимог, це не може тягнути за собою дисциплінарної відповідальності. Винятком є державні службовці, адже згідно із загальними правилами поведінки державного службовця, затвердженими Наказом Головного управління державної служби України від 04.08.2010 р., дотримання моральних та етичних вимог є обов'язком державного службовця [11]. Окрім того, аналізуючи норми Кодексу законів про працю України, можна з упевненістю стверджувати, що кодифікований акт визначає лише загальні положення щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності без урахування специфіки статусу держслужбовця та порядку притягнення до відповідальності.

Окремо необхідно більш детально розглянути види дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до державних службовців, які закріплено в

Законі «Про державну службу (1993 р.), та порівняти їх із видами стягнень, які було чітко закріплено у ст. 53 Закону України «Про державну службу» (2011 р.). Аналіз таких видів дозволить зробити висновки про їх практичну реалізацію та дасть можливість визначити механізм удосконалення видів стягнень.

У свою чергу, ч. 2 ст. 14 Закону «Про державну службу» (1993 р.) визначає, що до службовців, окрім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися заходи дисциплінарного впливу, зокрема наступні:

1) попередження про неповну службову відповідність. Вбачається, що цей вид стягнення має застосовуватися, насамперед, за недостатній професіоналізм, застарілі методи в роботі, відсутність належної правової підготовки, які позначаються на якості прийнятих управлінських рішень, а також у випадках, коли службовець систематично не виконує свої обов'язки, тобто цей вид дисциплінарного стягнення пов'язаний переважно з недоліками, усунення яких потребує певного часу, впродовж якого вони можуть зберігатися й бути причиною нових проступків. Цей вид дисциплінарного стягнення має складну природу, оскільки причинний зв'язок між фактом вчинення проступку й висновком щодо службової невідповідності можна розглядати й як недостатню сумлінність під час виконання службових обов'язків за конкретною посадою у визначений момент часу, й як свідчення неспроможності певного службовця надалі приймати правильні управлінські рішення, бачити наслідки професійних дій через невідповідність особистого інтелектуального й освітнього рівня тому рівню, який вимагається за посадою. У будь-якому разі цей захід слід застосовувати за об'єктивної необхідності відсторонення такого службовця від виконання обов'язків на час перепідготовки зі збереженням за ним посади й заробітної плати. На відміну від догани чи суворої догани, які застосовуватимуться за окремі помилки в роботі через, скажімо, неухважність працівника, попередження про неповну службову відповідність має свідчити про визнання керівником органу влади неспроможності означеної посадової особи якісно виконувати службові обов'язки;

2) затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або призначенні на вищу посаду [2]. Захід дисциплінарного впливу, який є не досить ефективним, доволі часто використовується як декларативна міра впливу та не виконує призначення інституту юридичної відповідальності. Адже притягнення до відповідальності через стягнення – це позбавлення певних благ, певна шкода особистому статусу й інші негативні наслідки щодо існуючого стану. Застосування дисциплінарного впливу повинне мати наслідком не позбавлення перспективи присвоєння рангу, а позбавлення вже існуючого його рівня. Так, наприклад, законодавство Франції передбачає таку дисциплінарну санкцію як «зниження рангу» [13, с. 59]. Слід зазначити, що в новому Законі «Про державну службу» (2011 р.) такий вид дисциплінарного стяг-

нення теж відсутній, що підтверджує його декларативний характер під час практичного застосування.

Проаналізовані заходи є заходами дисциплінарного впливу, а не заходами дисциплінарного стягнення. Це підтверджується також Положенням про ранги державних службовців (п. 4) [10], що діє до 2015 р. У цьому акті затримка у присвоєнні чергового рангу також названа заходом дисциплінарного впливу. Отже, можна зробити висновок, що застосування указаних заходів дисциплінарного впливу не виключає можливості одночасного застосування заходів дисциплінарного стягнення, що передбачені у ст. 147 КЗпП України. Проте ані Кодекс законів про працю, ані Закон «Про державну службу» (1993 р.) не містять тлумачення, що необхідно розуміти під «заходами дисциплінарного впливу» та «заходами дисциплінарного стягнення», що застосовуються до державного службовця.

Однак уже в п. 1 ст. 53 Закону «Про державну службу» (2011 р.) було чітко закріплено види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) звільнення з посади державної служби.

1. Новим видом дисциплінарного стягнення, що визначає Закон «Про державну службу» (2011 р.), є зауваження. Актуальність його запровадження є очевидною через стійку тенденцію до омолодження керівного кадрового складу державних органів влади. Зауваження поєднує в собі елементи виховного впливу з хоча й незначними, проте негативними службовими наслідками. Наприклад, керівник, якому певна особа підпорядкована за управлінською вертикаллю, виходячи з фактичної обстановки, в якій було вчинено дисциплінарний проступок, і попередньої поведінки винної особи, може визнати, що цей проступок є малозначним, тобто таким, який має незначний вплив на дисципліну й роботу колективу. Проте керівник мусить певним чином відреагувати на нього – внаслідок цього на службовця накладається дисциплінарне стягнення у вигляді зауваження. Зауваження як вид дисциплінарного стягнення має реалізуватися через підготовку офіційної довідки із зазначенням у ній контрольного терміну для усунення недоліків у роботі. У разі оперативного усунення помилок і сумлінної роботи зауваження не повинне негативно відбиватися на результатах атестації і просуванні по службі. Якщо впродовж контрольного строку цей вид дисциплінарного стягнення виявився неефективним, такий факт має стати підставою для накладення більш суворого стягнення й урахування його під час чергової атестації [15, с. 74].

Зауваження як дисциплінарне стягнення є найбільш м'яким видом впливу, що може бути застосований до державного службовця. Суть цього заходу полягає не в обмеженні прав і не в засудженні протиправної поведінки державного службовця. Зауваження, швидше, покликане нагадати про його професійні обов'язки та статус, про неприпустимість порушення службової дисципліни. Безумовно, про зауваження можна говорити лише у разі, якщо держ-

службовцем допущено незначний проступок, що не має практичних наслідків. Згідно з ч. 4 ст. 53 Закону «Про державну службу» (2011 р.) зауваження може застосовуватися у разі допущення незначного порушення правил внутрішнього службового розпорядку та посадових інструкцій.

2. Догана є видом стягнення, який може бути застосовано у разі невиконання або неналежного виконання державним службовцем посадових обов'язків, порушення ним правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця, інших вимог Закону «Про державну службу» (2011 р.) та інших актів законодавства у сфері державної служби (ч. 5 ст. 53 Закону).

3. Суворая догана є новим видом дисциплінарного стягнення, яку може бути застосовано до державного службовця. Згідно з ч. 6 ст. 53 Закону «Про державну службу» (2011 р.) цей вид стягнення застосовується у разі невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків, порушення правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця, інших вимог Закону та інших актів законодавства у сфері державної служби державним службовцем, який має дисциплінарне стягнення. У цьому разі слід зазначити, що заходи дисциплінарної відповідальності посадових осіб державної служби, порівняно з аналогічною відповідальністю інших службовців, виходячи зі специфіки їх статусу та повноважень, мають відрізнятися більшою гнучкістю, тому як варіант дисциплінарної відповідальності посадових осіб може бути застосування суворої догани.

4. Попередження про неповну службу відповідність може застосовуватися за наступне: а) систематичне невиконання або систематичне неналежне виконання посадових обов'язків, рішень державного органу або органу влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень і доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень, перевищення службових повноважень; б) систематичне порушення правил внутрішнього службового розпорядку або правил професійної етики державного службовця (ч. 7 ст. 53 Закону «Про державну службу» 2011 р.) [3].

5. Звільнення з посади державної служби. Закон «Про державну службу» (2011 р.) не визначив, за які дисциплінарні проступки може бути застосовано такий вид стягнення. Однак виходячи з аналізу законодавства, можна стверджувати, що звільнення застосовується за найбільш небезпечні дисциплінарні проступки, зокрема, систематичне невиконання посадових обов'язків тощо або у разі, якщо до державного службовця попередньо було застосовано такий вид стягнення як попередження про неповну службу відповідність, тобто менш суворе стягнення.

Досить цікавим є те, що в новому Законі «Про державну службу» (2011 р.) визначаються виключно дисциплінарні стягнення. Законодавець окремо не виділяє заходи дисциплінарного впливу, що має місце в Законі 1993 р. У свою чергу, такий захід як попередження про неповну службу відповідність, що визначений у Законі «Про державну службу» (1993

р.) як вид дисциплінарного впливу, в Законі 2011 р. визначається дисциплінарним стягненням.

Вивчаючи види дисциплінарних стягнень, що можуть бути застосованими до державних службовців за вчинення дисциплінарного проступку, окрім Закону «Про державну службу», слід визначити Дисциплінарні статuti, які, окрім загальних, закріпили види дисциплінарних стягнень щодо окремих державних службовців, до яких застосовується спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури, до працівників органів прокуратури може бути застосовано такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) пониження у класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину [9]. Генеральний прокурор України має право застосовувати дисциплінарні стягнення, що визначені у Статуті, в повному обсязі. Окремі види стягнень щодо окремих категорій працівників провадяться Президентом України за поданням Генерального прокурора України. Зокрема, позбавлення або пониження в класному чині державного радника юстиції 1, 2, 3 класів. Відповідно до Статуту особи, нагороджені нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України», можуть бути звільненими з роботи лише за попередньою згодою Генерального прокурора України. Міські й районні прокурори, інші прирівняні до них прокурори вносять подання прокурору вищої інстанції про накладення дисциплінарного стягнення на підлеглих їм прокурорсько-слідчих працівників [9].

Дисциплінарний статут Збройних Сил України визначає наступні види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег; 6) призначення поза чергою в наряд на роботу – до 5 нарядів; 7) пониження в посаді; 8) пониження у військовому званні на один ступінь; 9) пониження у військовому званні на один ступінь із переведенням на нижчу посаду; 10) позбавлення військового звання; 11) звільнення з військової служби [5]. На військовослужбовця, який порушує військову дисципліну або громадський порядок, може бути накладено лише ті дисциплінарні стягнення, які визначені Дисциплінарним статутом і відповідають військовому званню військовослужбовця та дисциплінарній владі командира, що вирішив накласти на винну особу дисциплінарне стягнення. Прийняття рішення командиром про накладення на підлеглого дисциплінарного стягнення може передувати службове розслідування.

У свою чергу, ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ на осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність;

6) звільнення з посади; 7) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ [7]. Згідно з Дисциплінарним статутом до співробітників органів внутрішніх справ можуть застосовуватися як загальні дисциплінарні стягнення, що закріплені у Статуті, так і регламентовані КЗпП України та визначені в Законі «Про державну службу» (1993 р.) та Законі «Про державну службу» (2011 р.). Однак можна побачити і спеціальні, тобто такі стягнення, які визначаються лише відповідним Статутом. Окремо виділено такий вид стягнення як усне попередження, пониження у спеціальному званні на один ступінь.

Дисциплінарний статут служби цивільного захисту серед видів дисциплінарних стягнень, що можуть накладатися на осіб рядового й начальницького складу, визначив такі: 1) зауваження; 2) догану; 3) сувору догану; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) звільнення зі служби у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту чи через службову невідповідність. Окрім того, на осіб начальницького складу за порушення службової дисципліни, крім зазначених видів стягнень, можуть накладатися такі стягнення, як: звільнення з посади та пониження у спеціальному званні на один ступінь [8]. У разі вчинення незначного порушення службової дисципліни особою рядового або начальницького складу начальник може обмежитися усним попередженням щодо необхідності дотримання службової дисципліни, вказати на відповідні недоліки, а в разі неналежного виконання після цього особою рядового або начальницького складу своїх службових обов'язків – накласти на неї дисциплінарне стягнення, в разі вчинення грубого порушення службової дисципліни прямі начальники у випадках, які не допускають зволікання, можуть усувати осіб рядового й начальницького складу від виконання службових обов'язків.

Згідно зі Статутом служби спеціального зв'язку та захисту інформації за порушення службової дисципліни на осіб рядового й начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження в посаді; 6) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 7) звільнення зі служби [4].

Також Дисциплінарний статут митної служби серед видів дисциплінарних стягнень щодо службовців митних органів визначав наступні: 1) зауваження; 2) догану; 3) затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання; 4) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 5) попередження про неповну службову відповідність; 6) звільнення з митного органу [6]. Окрім визначених видів дисциплінарних стягнень можна також виокремити ще й усне попередження. Статут закріпив, що в разі вчинення незначного порушення службової дисципліни прямий керівник може обмежитися усним попередженням підлеглої йому

посадової особи митної служби щодо необхідності суворого додержання службової дисципліни.

Слід зазначити, що застосування дисциплінарної відповідальності до державних службовців є можливим за наявності фактичної, юридичної та процесуальної підстав, що повинно бути чітко закріплене на законодавчому рівні. Звісно ж, Закон «Про державну службу» (2011 р.) дещо конкретизує позицію законодавця шляхом визначення дисциплінарних проступків, проте їх перелік є несистематизованим і неповним. Визначення, що слід розуміти під дисциплінарним проступком, у самому Законі не міститься, хоча має принципово важливе значення. Важливим є також законодавче закріплення складу дисциплінарного проступку державного службовця, оскільки він містить ряд значних особливостей, порівняно зі складом, що визначений у трудовому праві.

Для вдосконалення інституту державної служби особливо важливим є чітке й систематизоване закріплення видів дисциплінарних стягнень. Визначаючи питання вдосконалення видів дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до державних службовців, та з урахуванням Європейського досвіду слід визначити, що ефективним є й таке дисциплінарне стягнення як «переведення на нижчу на один рівень державну посаду в тому ж державному органі строком до 6 місяців». Дозвіл на накладення цього стягнення слід поставити в залежність від дозволу керівника органу виконавчої влади, який видаватиметься за результатом службового розслідування. Подібне стягнення «призначення на іншу посаду з меншим посадовим окладом» успішно застосовується в Німеччині. У цій країні дисциплінарні стягнення щодо публічних службовців тісно пов'язані з фінансовими інтересами. Крім згаданого стягнення є, наприклад, такі: грошове стягнення (розмір може становити від 25 до 100% місячної заробітної плати); зменшення розміру заробітної плати до 20% на термін до 5 років; відсторонення від служби (втрата права на платню, посаду, службовий одяг, пенсійне забезпечення) [14, с. 143].

Визначені стягнення становлять комбінацію суто адміністративного заходу із грошовим покаранням, тому більш різнобічно, комплексно впливають на інтереси і свідомість винного, сприяючи запобіганню правопорушенням у владних органах. Широкий діапазон дисциплінарних стягнень дає змогу краще враховувати такі дані винного службовця, як вік, стаж державної служби, попередню поведінку, інші обставини, які характеризують його особистість. Проте в Україні є проблеми, які заважають запровадженню у практику стягнення «призначення на іншу посаду з меншим посадовим окладом». Необхідно зазначити, що будь-який вид покарання сприймається людиною як примусовий, і принципово важливим є те, чи усвідомлює вона справедливість прийнятого щодо неї рішення, а відтак – чи добровільно приймає його наслідки.

Застосування запропонованого стягнення – «призначення на іншу посаду із меншим посадовим окла-

дом» – залежить від висновків комісії із проведення службового розслідування, в ході якого є можливість ретельно й об'єктивно з'ясувати всі обставини справи та допомогти винній особі свідомо й добровільно сприйняти накладення означеного стягнення.

Нарешті, приймаючи присягу, державний службовець добровільно засвідчує свою готовність сумлінно виконувати професійний обов'язок із реалізації особливих публічних повноважень. Це не може не передбачати (у разі вчинення посадового проступку) понесення спеціального, більш суворого, порівняно з іншими, не наділеними владними повноваженнями, громадянами, покарання [14, с. 144].

Висновок. Враховуючи стан розвитку державної служби в Україні та зарубіжний досвід застосування дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців, вбачається необхідним доповнити передбачені в Законі України «Про державну службу» (2011 р.) дисциплінарні стягнення такими видами: 1) переведення на нижчу на один рівень державну посаду в тому ж державному органі строком до 6 місяців; 2) штраф (розмір може становити від 25 до 100% місячної заробітної плати).

Виходячи з особливостей дисциплінарних проступків, визначених у ст. 52 Закону «Про державну службу» (2011 р.), переведення на нижчу на один рівень державну посаду в тому ж державному органі строком до 6 місяців пропонується застосовувати за дисциплінарні проступки, які пов'язані з виконанням професійних повноважень, зокрема систематичне перевищення службових повноважень та невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів тощо.

Штраф як вид дисциплінарного стягнення вбачається необхідним застосовувати, зокрема, за такі дисциплінарні проступки, як систематичний вияв неповаги до державних символів України, порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством. В обов'язковому порядку необхідно враховувати наявність умислу в діях державного службовця, порушення інших вимог законодавства про державну службу.

Визначаючи й порівнюючи нормативні акти, які регламентують підстави застосування дисциплінарної відповідальності до державних службовців та визначають види дисциплінарних стягнень, слід зазначити окремі особливості. Зокрема, види дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися до державного службовця за вчинення дисциплінарного проступку, можна поділити на загальні і спеціальні. До загальних слід віднести дисциплінарні стягнення, що визначені Законом «Про державну службу» (1993 р., 2011 р.). Такі види стягнень можуть застосовуватися до держслужбовців усіх видів державної служби. Спеціальними дисциплінарними стягненнями є стягнення, які визначені в Дисциплінарних статутах та застосовуються щодо окремих державних службовців певного виду державної служби.

Існує низка нормативних актів, які регламентують підстави, порядок і види застосування дисци-

плінарної відповідальності щодо державних службовців. Така кількість актів не сприяє забезпеченню й додержанню прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина та забезпеченню законності в державному управлінні. Кодекс законів про працю України містить лише окремі положення щодо дисциплінарної відповідальності та не визначає особливостей, які притаманні дисциплінарній відповідальності державних службовців. Основним актом, який мав би чітко визначити підстави й види дисциплінарної відповідальності, є Закон «Про державну службу» як основний акт, що характеризує державну службу. Однак Закон «Про державну службу» (1993 р.) визначив лише окремі положення щодо особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців, без їх конкретизації. Закон «Про державну службу» (2011 р.), незважаючи на визначення підстав і видів дисциплінарної відповідальності

держслужбовців, не вирішив проблеми розсіювання та невідповідності норм, що регламентують дисциплінарну відповідальність. Кожен окремо діючий статут і положення про дисципліну для окремих категорій державних службовців містять низку особливостей та невідповідностей Закону «Про державну службу». Це стосується і підстав дисциплінарної відповідальності, і видів дисциплінарних стягнень та заходів дисциплінарного впливу. Наявність великої кількості дисциплінарних статутів не сприяє розвиткові державної служби й належному реагуванню на порушення службової дисципліни.

Аналізуючи зарубіжний досвід дисциплінарної відповідальності державних службовців, необхідно зазначити, що підстави й види дисциплінарної відповідальності державних службовців чітко закріплено в законодавчих нормах та систематизовано. Зокрема, така система діє у Франції, Німеччині та Швейцарії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України : Закон України від 4 вересня 2008 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 6 вересня 2005 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. – (Утратив чинність).
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України від 22 лютого 2006 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 5 березня 2009 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Про затвердження Дисциплінарного Статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Положення про ранги державних службовців : затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 19 червня 1996 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
11. Загальні правила поведінки державного службовця : затверджені Наказом Головного управління Державної служби України від 4 серпня 2010 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
12. Галянтич М. Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності / М. Галянтич, Д. Сопільняк // Справочник кадровика. – 2005. – № 2. – С. 5–10.
13. Государственная служба и государственные служащие во Франции // Российско-французская серия : информац. и учеб. материалы. – 1994. – № 23. – 162 с.
14. Корнута Л.М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця в Україні : дис. канд. юрид. наук : 12.00.07 / Л.М. Корнута. – О., 2013. – 224 с.
15. Старцев О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців / О. Старцев // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 1. – С. 73–77.