

УДК. 349.22

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-51-1-71-81>

**ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЯК ЕЛЕМЕНТ ЇХ ПРАВОВОГО СТАТУСУ, ПОВ'ЯЗАНОГО
ІЗ ВИКОНАННЯМ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ**

Валецька О.В.

**DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS AS AN ELEMENT
OF THEIR LEGAL STATUS RELATED TO THE PERFORMANCE
OF STATE FUNCTIONS ELEMENT OF THEIR LEGAL STATUS RELATED
TO THE PERFORMANCE OF STATE FUNCTIONS**

Valetska O.V.

У статті здійснено комплексне дослідження особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців на основі аналізу наукових праць провідних вчених-юристів та фахівців у сфері державного управління.

Сучасний стан соціально-політичного та економічного життя держави характеризується як стан реформ та перетворень, які відбуваються на тлі боротьби за суверенність та введення воєнних дій вже четвертий рік. Реформи суспільного життя обумовлені і євроінтеграційними процесами, які можна розцінювати як вектори демократичних змін та лібералізації суспільства. Важливого значення в цей період набуває і реформування державної служби, оскільки вона є важливим засобом забезпечення ефективного функціонування усіх сфер життя. Державна служба являє складне системне утворення, а державні службовці виконують функції держави, законодавством наділені державно-владними повноваженнями. Це і зумовило актуальність дослідження.

У прийнятій у 2021 році Стратегії реформування державного управління на 2022–2025 р.р. за напрямом Професійна публічна служба та управління персоналом метою було визначено підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця та створення можливості залучити та утримувати найбільш кваліфікованих працівників на державній службі. Крім того, Стратегією у напрямку спроможності управління персоналом та організаційної культури визначено, у тому числі, посилення гарантій щодо запобігання необґрунтованим звільненням державних службовців.

Особливістю правового статусу державного службовця є поєднання нормативного регулювання його діяльності та морально-етичних засад службової та позаслужбової поведінку, що особливо важливо в сучасний період активного впровадження європейських цінностей та збереження при цьому самобутності вітчизняної ментальності.

Метою статті є дослідження специфіки дисциплінарної відповідальності державних службовців як важливого елементу їх правового статусу в сучасний період державотворення. Для реалізації поставленої мети автором було визначено низку завдань, зокрема: визначити особливості правового статусу державних службовців, зумовленого виконанням завдань та функцій держави; встановити підставу

дисциплінарної відповідальності державних службовців; охарактеризувати процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності; проаналізувати види дисциплінарних стягнень.

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

Під дисциплінарним провадженням щодо державних службовців розуміють врегульовану законодавством діяльність уповноважених суб'єктів щодо застосування дисциплінарних стягнень, що гарантує забезпечення прав і законних інтересів державних службовців. Дисциплінарному провадженню щодо державних службовців притаманні такі ознаки: 1) воно пов'язане з владною діяльністю компетентних органів чи посадових осіб; 2) здійснення такої діяльності врегульоване нормами адміністративного права; 3) ця діяльність спрямована на прийняття юридичних рішень, насамперед, індивідуального характеру.

Ключові слова: *дисциплінарна відповідальність, державний службовець, державотворення, трудові відносини, трудові права, державна служба, правове регулювання, праця, принципи, правовий статус.*

У прийнятій у 2021 році Стратегії реформування державного управління на 2022–2025 р.р. за напрямом Професійна публічна служба та управління персоналом було визначено метою підвищення престижу держави та її конкурентоспроможності як роботодавця та створення можливості залучити та утримувати найбільш кваліфікованих працівників на державній службі [1]. Стратегія передбачає, що державна служба має бути професійною, добросесною, політично нейтральною, орієнтованою на досягнення та громадян, відповідно до європейських принципів. Згідно з оцінками експертів Програми SIGMA, Україна відповідає багатьом європейським стандартам, зокрема у частині законодавчого регулювання державної служби, чітко визначеного розмежування посад державних службовців, політичних посад та інших посад в органах влади. Стратегія також акцентує увагу на зміцненні гарантій для запобігання необґрунтованим звільненням державних службовців, особливо в контексті управління персоналом і організаційної культури. Сучасний етап розвитку держави характеризується активними реформами, які відбуваються на фоні боротьби за суверенітет та чотирьох років воєнного стану. Ці реформи, зокрема євроінтеграційні процеси, стають

важливими факторами демократичних змін та лібералізації суспільства. В умовах цих змін реформування державної служби набуває особливого значення, адже вона є критично важливою для ефективного функціонування всіх сфер державного життя. Державна служба - це складна система, в якій державні службовці виконують функції державної влади, маючи відповідні повноваження, що підкреслює актуальність цього дослідження.

Особливістю правового статусу державного службовця є поєднання норм, які регулюють його професійну діяльність, з морально-етичними принципами, що стосуються як службової, так і позаслужбової поведінки. Це є надзвичайно важливим у контексті впровадження європейських цінностей, зберігаючи при цьому самобутність української ментальності. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування передбачають принцип добросесності, який вимагає від них виконувати свої обов'язки сумлінно, чесно та безупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні чи інші переконання. Вони не повинні надавати перевагу або демонструвати упередженість щодо окремих осіб, організацій чи політичних, релігійних об'єднань. Крім того, вони мають уникати



ухилення від прийняття рішень та нести відповідальність за свої дії чи бездіяльність.

Проблеми дисциплінарної відповідальності досліджували вчені-юристи та фахівці з державного управління, зокрема М. Іншин, А. Андрушко, О. Луценко, К. Владовська, А. Гришук, В. Щербина, В. Панов, В. Тимошук, А. Школик, Н. Янюк та Ю. Кізілов. Однак ці дослідження зосереджувалися переважно на мирний час, тому питання дисциплінарної відповідальності в умовах воєнного стану набуває особливої актуальності.

Стаття має на меті дослідження специфіки дисциплінарної відповідальності державних службовців як важливого елементу їх правового статусу в сучасний період державотворення. Для реалізації поставленої мети автором було визначено низку завдань, зокрема: визначити особливості правового статусу державних службовців, зумовленого виконанням завдань та функцій держави; встановити підставу дисциплінарної відповідальності державних службовців; охарактеризувати процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності; проаналізувати види дисциплінарних стягнень.

За Конституцією України усі громадяни мають рівні права на доступ до державної служби (ч. 2 ст. 38) [2]. «Статус державного службовця – це передбачена у нормах чинного законодавства сукупність прав, обов'язків, обмежень, їх юридичних гарантій професійної діяльності в залежності від виду служби, яку проходять службовці, їх соціально-правовий захист і особливості юридичної відповідальності» [3, с. 189].

У ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу» надається визначення державного службовця – «це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті

(секретаріаті) (далі - державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [4].

У своєму дослідженні правового статусу державного службовця А.Б. Гришук сформулювала основні юридичні аспекти цього поняття: «правовий статус» означає загальне правове становище особи як людини і громадянина у контексті суспільних відносин, пов'язаних із проходженням державної служби. Це окремий від статусу людини і громадянина правовий статус, що визначає особливе становище працівника в конкретному органі чи установі. Це поєднання цих двох елементів в єдину цілісну категорію, яка виділяє правовий статус кожного державного службовця. За словами науковця, правовий статус державного службовця включає такі складові, як його права, обов'язки, обмеження, заохочення та відповідальність [3, с. 187].

Особливості правового статусу державного службовця зумовлені специфікою трудових відносин, що включають управлінську діяльність з її характерними організаційно-розпорядчими функціями. Для державних службовців, як суб'єктів службово-трудова відносин, характерним є спеціальний порядок вступу на державну службу, який вимагає волевиявлення вищого органу, що надає службовцю повноваження, хоча цей орган не є стороною трудового договору. Також існують особливості проходження служби, що включають обмеження та посилену відповідальність, спеціальні служби для реалізації наданих повноважень управління, а також встановлення критеріїв кваліфікації і створення умов для її підвищення.

Важливими є також обмеження, що стосуються правового режиму служби та правових зв'язків «влади-підкорення», а також наявність додаткових підстав для звільнення зі служби.

Правовий статус державних службовців характеризується рядом пільг та привілеїв, які, як вважає А.Ю. Коротких, є «своєрідною компенсацією за підвищені вимоги, яким вони повинні відповідати у процесі своєї служби, а також за посилену відповідальність, що має збалансувати їхні повноваження» [5, с. 43].

А.Б. Гришук змістовно досліджувала правовий статус державного службовця та сформулила основні юридичні позиції сутності та змісту цього поняття: «правовий статус – це загально-правове становище працівника як людини і громадянина в контексті суспільних відносин, які пов'язані з проходженням державної служби; це спеціальний і окремий відносно статусу людини і громадянина правовий статус, відповідно до якого визначається спеціальне та окреме становище особи, як працівника конкретного органу та установи; це поєднання двох вищезазначених елементів в єдине ціле та виділення правового статусу кожного конкретного державного службовця в окрему категорію; це елемент правосуб'єктності державного службовця» [3, с. 187]. І підсумовуючи викладене, науковець підкреслює, що «основу правового статусу державного службовця становлять наступні його складові: права державного службовця, його обов'язки, обмеження, заохочення та відповідальність» [3, с. 187].

Професор А. Андрушко підкреслює, що статус державного службовця має специфічний характер з огляду на його службу, яка потребує оптимального поєднання норм трудового права та законодавства про державну службу. Це дозволить визначити правовий статус

державних службовців комплексно [6, с. 11-12].

Правовий статус державного службовця охоплює сукупність прав, обов'язків, гарантій діяльності, а також особливості притягнення до відповідальності. Його специфіка полягає в поєднанні професійних обов'язків, які сприяють виконанню функцій держави через державний апарат, з морально-етичними вимогами, обмеженнями та заборонами, що виникають через особливий характер діяльності державного службовця — практичне здійснення завдань держави.

Б.В. Лавренко у своєму дослідженні підстав і умов спеціальної дисциплінарної відповідальності зазначає, що характерною рисою відповідальності державних службовців є те, що суб'єкти, які приймають рішення про накладання дисциплінарних стягнень, залежать від категорії, до якої належить державний службовець [7, с. 8]. Відповідно до Порядку здійснення дисциплінарного провадження, затв. Постановою КМУ від 04.12.2019 р. № 1039 «для здійснення дисциплінарного провадження з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку утворюється дисциплінарна комісія. Дисциплінарною комісією стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», є Комісія з питань вищого корпусу державної служби, дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, а також їх заступників, утворює суб'єкт призначення. Дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» і «В», утворює керівник державної служби у кожному державному органі» [8]. Принципами дисциплінарної

відповідальності державних службовців є наступні: законність дисциплінарної відповідальності; гуманізм; рівність усіх перед законом; принцип гласності дисциплінарного провадження; принцип обґрунтованості; принцип справедливості; доцільності; принцип презумпції невинуватості; принцип невідворотності; принцип своєчасності відповідальності; принцип багатоманітності видів дисциплінарних стягнень; принцип відповідності дисциплінарного проступку виду стягнення.

Ст. 68 Закону України «Про державну службу» визначає, що дисциплінарні стягнення накладаються: «1) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»: зауваження - суб'єктом призначення; інші види дисциплінарних стягнень - суб'єктом призначення з урахуванням пропозиції Комісії; 2) на державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» і «В»: зауваження - суб'єктом призначення; інші види стягнень - суб'єктом призначення за поданням дисциплінарної комісії» [4].

У правовому статусі державного службовця, як суб'єкта дисциплінарної відповідальності, необхідно зупинитися на колі його обов'язків щодо додержання службової дисципліни, які державний службовець повинен виконувати особисто (ст. 62 Закону) : «1) не допускати вчинків, несумісних із статусом державного службовця; 2) виявляти високий рівень культури, професіоналізму, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; 3) дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів» [4]. Ст. 63 Закону передбачено обов'язки керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни, в разі невиконання яких він несе відповідальність за неналежний рівень

службової дисципліни, а «якщо керівник не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності, не подав матеріали про вчинення державним службовцем адміністративного проступку, корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, кримінального правопорушення до органу, уповноваженого розглядати справи про такі правопорушення, несе відповідальність згідно із законом» [4].

Поняття «службова дисципліна» зазначено у ст. 2 Закону України «Про державну службу» - «неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку» [4]. А.Б. Гришук зазначає, що «не менш важливим елементом правового статусу державного службовця виступає юридична відповідальність, як прояв гарантій правового статусу, тому що особливості притягнення до відповідальності і її підстави, а також різновиди передбачені додатково актами спеціального законодавства» [3, с. 188].

На законодавчому рівні ч. 1 ст. 65 Закону України «Про державну службу» чітко визначає, що «підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог Закону та інших нормативно-правових актів, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення» [4]. Ч. 2 ст. 65 Закону визначає дисциплінарними проступками: порушення Присяги державного службовця; порушення правил етичної поведінки державних службовців; вияв неповаги до держави, державних

символів України, Українського народу; дії, що шкодять авторитету державної служби; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; порушення вимог Закону України «Про запобіганням загрозам національної безпеки, пов'язаним з надмірними впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів) у частині подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А» і «Б»»; подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин) без поважних причин; поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх

використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення; прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу» [4].

Дисциплінарний проступок, як і будь-яке правопорушення, має свій склад, що включає об'єкт, об'єктивну сторону, суб'єкт і суб'єктивну сторону. Об'єктом є службова дисципліна, обов'язки працівника та етичні принципи, яких державний службовець повинен дотримуватись. Об'єктивну сторону складають три основні елементи: протиправна поведінка, наявність шкоди та причинно-наслідковий зв'язок між ними. Протиправною поведінкою вважається активна чи пасивна дія державного службовця, яка порушує службову дисципліну. Вона може проявлятися у формах, визначених ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу». Шкодою вважаються втрати чи погіршення майнового чи немайнового характеру, завдані службовій дисципліні, органу чи посадовій особі. Хоча законодавство не акцентує наявність шкоди як обов'язкову умову, більшість науковців, зокрема і ми, підтримуємо думку, що вона є необхідною ознакою дисциплінарного проступку. При цьому між протиправною поведінкою і шкодою має існувати прямий і безпосередній зв'язок.

Серед науковців продовжуються дискусії щодо необхідності наявності вини як обов'язкового елемента суб'єктивної сторони. Одні вважають, що «скоєння дисциплінарного проступку державним службовцем не є виключно наслідком винного ставлення особи до скоєного, і може бути викликано некомпетентністю,

непрофесіоналізмом чи помилковими посадовими діями» [9, с. 24]. Інший автор – Н.М. Вапнярчук зазначив, що неможливо притягнути державного службовця до дисциплінарної відповідальності за відсутності вини [10, с. 101]. Ця позиція підтверджується аналізом законодавства, де чітко вказано на «винну дія або бездіяльність» [4].

Дисциплінарний проступок може бути результатом активної, так і пасивної поведінки. Його проявами можна вважати невиконання або неналежне виконання державним службовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також учинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює. В будь-якому випадку дисциплінарний проступок державного службовця завдає шкоди авторитету державній служби, підриває довіру населення до державного органу.

Однією з важливих гарантій прав державних службовців є встановлення строку для накладення дисциплінарного стягнення. Згідно з ч. 3 ст. 65 Закону України «Про державну службу», державний службовець не може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності, якщо з моменту, коли керівник дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, минуло більше шести місяців. При цьому не враховуються періоди тимчасової непрацездатності службовця або його перебування у відпустці, а також якщо з моменту вчинення проступку чи постановлення окремої ухвали суду минув рік [4].

Взагалі до державних службовців «застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну

службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби» [4].

Для правомірного застосування дисциплінарного стягнення важливе значення має дисциплінарне провадження - це процедура, що ініціюється суб'єктом призначення з метою визначення наявності чи відсутності дисциплінарного проступку, ступеню вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, здійснюється стосовно державних службовців, які обіймають посади державної служби усіх категорій. Постановою Кабінету Міністрів України від 04 грудня 2019 року № 1039 затверджено Порядок здійснення дисциплінарного провадження, який визначає процедуру здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців. П. 2 Порядку встановлено, що «процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи» [8]. П. 4 Порядку передбачено, що «дисциплінарне провадження розпочинається з моменту прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження та завершується прийняттям рішення про накладення на державного службовця, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження, дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження» [8].

У Законі визначено, що суб'єктом, уповноваженим ініціювати дисциплінарне провадження, є суб'єкт призначення, а в ч. 3 ст. 63 Закону уточнено, що право вносити клопотання керівнику державної служби про

притягнення до дисциплінарної відповідальності має безпосередній керівник державного службовця. Серед суб'єктів, які мають попередньо визначити ступінь вини, характер і тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку державного службовця, названо Дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарної справи. «Дисциплінарною комісією стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», є Комісія з питань вищого корпусу державної служби; Дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, а також їх заступників, утворює суб'єкт призначення; дисциплінарну комісію стосовно інших державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В» утворює керівник державної служби у кожному державному органі» [4].

Спосіб формування комісії і порядок виконання повноважень передбачені у ст. 69 Закону. Члени дисциплінарної комісії реалізують свої повноваження на громадських засадах. Результатом розгляду дисциплінарної комісії є пропозиція або подання, які є рекомендаційними для суб'єкта призначення. Однак при застосуванні окремих видів дисциплінарних стягнень обов'язковою умовою є залучення до розгляду дисциплінарної справи дисциплінарної комісії. Відповідно до Роз'яснень Національного агентства України з питань державної служби щодо порядку застосування статтею 69 Закону, зокрема, встановлено, «що для здійснення дисциплінарного провадження з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку утворюється дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ (далі

- дисциплінарна комісія). Результатом розгляду дисциплінарної справи є подання дисциплінарної комісії, яке має рекомендаційний характер для суб'єкта призначення» [11].

У Роз'ясненні НАДС визначено, що повноваженнями щодо визначення виду стягнення і врахування, зокрема, обставин, що пом'якшують чи обтяжують дисциплінарний проступок, наділена виключно дисциплінарна комісія відповідно до Закону, який не надає права суб'єкту призначення застосовувати до державного службовця інший вид дисциплінарного стягнення, ніж той, що рекомендований дисциплінарною комісією [11].

Ст. 78 Закону встановлює норму, що «рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено державними службовцями до суду. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення» [4].

«Якщо протягом року після накладення дисциплінарного стягнення до державного службовця не буде застосоване нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо державний службовець не вчинив нового порушення цього Закону, інших нормативно-правових актів у сфері державної служби і виявив себе сумлінним службовцем, дисциплінарне стягнення стосовно нього може бути знято до закінчення року, протягом якого воно було накладено, але не раніше ніж через шість місяців з дня накладення дисциплінарного стягнення. Право на дострокове зняття дисциплінарного стягнення належить суб'єкту призначення, що його застосував» (ч. 1. 2 ст. 79) [4]. Однак протягом строку дії дисциплінарного стягнення (крім зауваження) заходи заохочення до державного службовця не застосовуються (ч. 3 ст. 79) [4].

Ми спостерігаємо подібність такої норми з нормами КЗпП щодо дії дисциплінарного стягнення загальних суб'єктів.

Висновок. Дисциплінарний проступок державного службовця, як підстава для його притягнення до дисциплінарної відповідальності, являє собою протиправну, шкідливу, винну дію або бездіяльність, що полягає в порушенні встановлених норм поведінки або невиконанні службових обов'язків, за які передбачена дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарне провадження щодо державних службовців - це врегульована законодавством діяльність уповноважених органів та посадових осіб щодо застосування дисциплінарних стягнень, що забезпечує захист прав і законних інтересів державних службовців. Цьому процесу притаманні такі ознаки: 1) він пов'язаний з владними повноваженнями компетентних органів чи посадових осіб; 2) регулюється нормами адміністративного права; 3) спрямований на прийняття юридичних рішень, зокрема індивідуальних.

Література:

1. Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 рр.: схвалена розпорядженням КМУ від 21.07.2021 р. № 831-р URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf> (дата звернення 26.10.2025).

2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 29.10.2025).

3. Гришук А.Б. Поняття та особливості окремих елементів правового статусу державного службовця. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 67. 2021. С. 185-189.

4. Про державну службу: Закон України від 10.15.2015 р. № 889-VIII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (дата звернення 29.10.2025).

5. Коротких А.Ю. Державні службовці - суб'єкти трудового права. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 4. С. 42-47.

6. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: автореф. дис....к-та юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 21 с.

7. Лавренко Б.В. Теоретико-правові засади та умови спеціальної дисциплінарної відповідальності: автореф. дис....к-та юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 23 с.

8. Порядок здійснення дисциплінарного провадження. затв. Постановою КМУ від 04.12.2019 р. № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 18.10.2025).

9. Владовська К.П., Трач А.В. Актуальні проблеми інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 61. Том 1. 2020. С. 21-25.

10. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. Харків: Юрайт, 2012. 312 с.

11. Роз'яснення щодо порядку застосування до державних службовців дисциплінарних стягнень. Національне агентство України з питань державної служби. №31-р/з від 15.09.2017 року. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-poryadku-zastosuvannya-do-derzhavnih-sluzhbovciv-disciplinarnih-styagnen> (дата звернення 19.10.2025).

References:

1. Stratehii reformuvannia derzhavnoho upravlinnia Ukrainy na 2022-2025 rr.: skhvalena rozporiadzhenniam KМУ vid 21.07.2021 r. № 831-r URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf> (data zvernennia 26.10.2025).

2. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. № 254k/96-VR URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia 29.10.2025).



3. Hryshchuk A.B. Poniattia ta osoblyvosti okremykh elementiv pravovoho statusu derzhavnoho sluzhbovtisia. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria Pravo. Vypusk 67. 2021. S. 185-189.

4. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.15.2015 r. № 889-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (data zvernennia 29.10.2025).

5. Korotkykh A.Yu. Derzhavni sluzhbovtisi - subiekty trudovoho prava. Aktualni problemy vitchyzniano yurysprudentsii. 2016. № 4. S. 42-47.

6. Andrushko A.V. Vynyknennia trudovykh pravovidnosyn z derzhavnymy sluzhbovtisiamy: avtoref. dys....k-ta yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2005. 21 s.

7. Lavrenko B.V. Teoretyko-pravovi zasady ta umovy spetsialnoi dystsyplinarnoi vidpovidalnosti: avtoref. dys....k-ta yuryd. nauk: 12.00.05. Kharkiv, 2018. 23 s.

8. Poriadok zdiisnennia dystsyplinarnoho provadzhennia. zatv. Postanovoioi KМУ vid 04.12.2019 r. № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (data zvernennia 18.10.2025).

9. Vladovska K.P., Trach A.V. Aktualni problemy instytutu dystsyplinarnoi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtisiv. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria Pravo. Vypusk 61. Tom 1. 2020. S. 21-25.

10. Vapniarchuk N.M. Teoretyko-prykladni problemy pravovoho rehuliuвання dystsyplinarnoi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtisiv v Ukraini. Kharkiv: Yurait, 2012. 312 s.

11. Roziasnennia shchodo poriadku zastosuvannia do derzhavnykh sluzhbovtisiv dystsyplinarnykh stiahnen. Natsionalne ahentstvo Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby. №31-r/z vid 15.09.2017 roku. URL:<https://nads.gov.ua/npas/shchodo-poryadku-zastosuvannya-do-derzhavnih-sluzhbovciv-disciplinarnih-styagnen> (data zvernennia 19.10.2025).

Valetska O. Disciplinary responsibility of civil servants as an element of their legal status related to the performance of state functions element of their legal status related to the performance of state functions. – Article.

The article provides a comprehensive study of the peculiarities of disciplinary responsibility of civil servants based on an analysis of scientific works by leading legal scholars and experts in the field of public administration.

The current state of the socio-political and economic life of the state is characterised by reforms and transformations taking place against the backdrop of the struggle for sovereignty and the introduction of military action for the fourth year in a row. Reforms in public life are also driven by European integration processes, which can be regarded as vectors of democratic change and liberalisation of society. The reform of the civil service is also of great importance during this period, as it is an important means of ensuring the effective functioning of all spheres of life. The civil service is a complex systemic entity, and civil servants perform the functions of the state and are vested with state authority by law. The introduction of effective, transparent, and fair disciplinary procedures is intended not only to strengthen service discipline and accountability, but also to prevent abuses of authority by subjects exercising disciplinary jurisdiction. In this context, it is essential to take into account standards of good governance, the principles of legal certainty, proportionality, and fairness, as well as to harmonize national legislation with European approaches to the protection of the rights of public servants, which will contribute to increasing trust in the institution of public service and enhancing the overall effectiveness of public administration. This is what made the study relevant.

The Strategy for Reforming Public Administration for 2022–2025, adopted in 2021, set the goal of increasing the prestige of the state and its competitiveness as an employer and creating opportunities to attract and retain the most qualified employees in the civil service in the area of professional public service and personnel management.

In addition, the Strategy in the area of human resource management capacity and organisational culture provides, among other things, for

strengthening guarantees to prevent unjustified dismissals of civil servants. A distinctive feature of the legal status of civil servants is the combination of regulatory control over their activities and moral and ethical principles of conduct both on and off duty, which is particularly important in the current period of active implementation of European values while preserving the uniqueness of the national mentality. The purpose of this article is to examine the specifics of the disciplinary responsibility of civil servants as an important element of their legal status in the current period of state building.

To achieve this goal, the author identified a number of tasks, including: determining the specific features of the legal status of civil servants, which is determined by the performance of state tasks and functions; establishing the basis for disciplinary liability of civil servants; describing the procedure for bringing civil servants to disciplinary liability; and analysing the types of disciplinary penalties. A disciplinary offence by a civil servant as the main basis for bringing them to disciplinary responsibility is an unlawful, harmful, culpable action or inaction by a civil servant, consisting in a violation of the normatively established rules of conduct or failure to perform functional duties for which disciplinary responsibility is provided.

Disciplinary proceedings against civil servants are understood to be activities regulated by law and carried out by authorised entities with regard to the application of disciplinary sanctions, which guarantees the rights and legitimate interests of civil servants. Disciplinary proceedings against civil servants have the following characteristics: 1) they are related to the authoritative activities of competent bodies or officials; 2) the implementation of such activities is regulated by the norms of administrative law; 3) these activities are aimed at making legal decisions, primarily of an individual nature.

Keywords: *disciplinary responsibility, civil servant, state building, labour relations, labour rights, civil service, legal regulation, labour, principles, legal status.*

Авторська довідка.

Валецька Оксана Валеріївна – кандидат юридичних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4971-4923>

Стаття надійшла до редакції 28 листопада 2025 р.