

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДСТАВ ДЛЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**LEGAL REGULATION OF GROUNDS FOR DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS****Селецький О.В.,***кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету***Приходько В.О.,***студентка
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету*

Дисциплінарна відповідальність державних службовців є одним із різновидів їхньої юридичної відповідальності, підставою для притягнення до якої є дисциплінарний проступок. Дисциплінарна відповідальність відіграє важливу роль у механізмі реалізації державної служби, оскільки забезпечення службової дисципліни в органах держави всіх ланок є невід'ємним елементом дієвої державно-управлінської діяльності. В умовах реалізації реформи державного управління надважливим постало питання вдосконалення правового регулювання не лише процедурного механізму притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, але й чітке визначення на законодавчому рівні поняття й видів дисциплінарного проступку державних службовців. Завдяки новоухваленому Закону України «Про державну службу» усі ці питання були нормативно регламентовані, проте не в усіх випадках досконало. Незважаючи на велику кількість праць, присвячених дослідженню окремих аспектів дисциплінарної відповідальності державних службовців, загалом варто констатувати, що у вітчизняній доктрині після набуття чинності Законом України «Про державну службу» все ж таки здійснено недостатній аналіз підстав для притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності.

З огляду на це, метою статті є визначення загальних засад правового регулювання дисциплінарних проступків державних службовців та дослідження кожного з них.

У статті з'ясовано сутність поняття «дисциплінарний проступок державного службовця», охарактеризовано кожен із видів дисциплінарних проступків, закріплених у Законі України «Про державну службу», окреслено проблемні питання та шляхи вдосконалення законодавства в цій сфері. Досліджено, що підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності вирізняються своєю несхожістю. Серед позитивних надбань Закону України «Про державну службу» 2015 року порівняно з попереднім Законом 1993 року є те, що в ньому закріплений вичерпний та суттєво розширений перелік дисциплінарних проступків. Однак водночас варто звернути увагу на недосконалість формулювання окремих із них, що породжує надалі деякі проблеми із праворозумінням і правозастосуванням на практиці.

Ключові слова: державні службовці, дисциплінарний проступок, дисциплінарна відповідальність, службова дисципліна, державна служба, класифікація дисциплінарних проступків.

Disciplinary responsibility of civil servants is one of the varieties of their legal responsibility, the basis of which is the disciplinary offense. Disciplinary responsibility plays an important role in the implementation of the civil service, as the provision of official discipline in state bodies of all levels is an integral part of effective government-management activities. In the conditions of the implementation of the reform of public administration, the issue of improving the legal regulation of not only the procedural mechanism of bringing disciplinary responsibility to civil servants was a matter of great importance, but also a clear definition at the legislative level of the concept and types of disciplinary misconduct of civil servants. Thanks to the newly adopted Law of Ukraine "On Civil Service", all these issues were regulated, but not in all cases perfectly. In spite of the large number of works devoted to the study of certain aspects of the disciplinary responsibility of civil servants, it is generally to be noted that in the national doctrine, after the entry into force of the Law of Ukraine "On Civil Service", an inadequate analysis of the grounds for bringing civil servants to disciplinary responsibility has been carried out.

In view of this, the purpose of the article is to determine the general principles of legal regulation of disciplinary offenses of civil servants and to study each of them.

The article clarifies the essence of the concept of "disciplinary offense of a civil servant", describes each type of disciplinary offenses enshrined in the Law of Ukraine "On Civil Service", outlines the problem issues and ways to improve legislation in this area. It was investigated that the grounds for bringing a civil servant to disciplinary responsibility are distinguished by their dissimilarity. Among the positive achievements of the Law of Ukraine "On Civil Service" in 2015 in comparison with the previous Law of 1993 is the fact that it contains a comprehensive and substantially expanded list of disciplinary offenses. However, at the same time, attention should be paid to the imperfection of the wording of some of them, which in future generates certain problems with legal thinking and law enforcement in practice.

Key words: public servants, disciplinary offense, disciplinary responsibility, service discipline, civil service, classification of disciplinable offences.

Постановка проблеми. За останні п'ять років у нашій державі проведено понад 140 реформ у різних сферах державної політики та суспільного життя. Усі ці зміни зумовлені насамперед обранням Україною євроінтеграційного шляху та виконанням вимог Європейського Союзу, а саме: адаптацією вітчизняного законодавства до європейського зразка. Торкнулися такі перетворення і сфери державної служби. Як наслідок, 10 грудня 2015 р. ухвалений Закон України «Про державну службу», який прийшов на зміну однойменному Закону від 1993 р. Першочергове завдання реформування в цій сфері полягало в побудові високопрофесійної, престижної, некорумпо-

ваної та дієвої державної служби, яка орієнтована на потреби громадян і спроможна надавати якісні послуги. Необхідно визнати, що новий Закон суттєво вдосконалив питання правового статусу державних службовців, механізм реалізації права на державну службу, порядок і умови її проходження, оцінювання державних службовців та багато іншого. По-новому викладені і норми щодо дисциплінарної відповідальності державних службовців, зокрема деталізовано процедуру притягнення до такої відповідальності, доопрацьовано методологію здійснення дисциплінарних проваджень. Окрім цього, однією з новел Закону України «Про державну службу»

2015 р. є закріплення вичерпного переліку дисциплінарних проступків державних службовців.

Окремі аспекти дисциплінарної відповідальності державних службовців досліджувались у працях таких учених, як: О. Абрамов, В. Авер'янов, А. Андрушко, Ю. Битяк, Н. Болотіна, Л. Величко, В. Венедіков, Н. Вапнярчук, М. Іншин, Т. Коломоєць, О. Пашков, С. Прилипко, К. Федін та ін. Однак, незважаючи на беззаперечну теоретичну та практичну значущість наукових робіт зазначених авторів, загалом варто констатувати, що у вітчизняній доктрині після набуття чинності Законом України «Про державну службу» усе ж таки здійснено недостатній аналіз підстав для притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності.

З огляду на це, метою статті є визначення загальних засад правового регулювання дисциплінарних проступків державних службовців та дослідження кожного з них.

Виклад основного матеріалу. Інститут державної служби відіграє важливу роль у становленні України як правової та демократичної держави. Він покликаний виконувати завдання та функції держави. Тільки за побудови злагодженого механізму державної служби можна говорити про належне функціонування державного управління та розвитку держави загалом. Варто констатувати, що сьогодні жодна розвинута правова держава не може обійтися без діяльності добре налагодженої високопрофесійної державної служби. Саме від того, наскільки якісно вона буде організована в державі, наскільки компетентно, сумлінно і відповідально будуть виконуватись службово-трудова обов'язки державними службовцями, залежить успішна реалізація державних політичних, соціальних і економічних завдань. Становлення державної служби ґрунтується на продуктивній експлуатації людських ресурсів, виходячи з універсальності кожної особистості, удосконалення рівня її професійної майстерності, реалізації потенційних можливостей і особистих потреб державного службовця у процесі трудової діяльності.

Важливим елементом правового статусу державного службовця, окрім його професійних прав і обов'язків, є юридична відповідальність. У теорії трудового права дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є одним із найважливіших засобів забезпечення трудової дисципліни і полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок, понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством.

У ч. 1 ст. 65 Закону України «Про державну службу» дисциплінарний проступок визначається як протиправна винна дія або бездіяльність чи ухвалення рішення, що полягає в невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, установлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення [1]. Варто зазначити, що визначення «дисциплінарного проступку» на законодавчому рівні нарешті стало суттєвим зрушенням у питанні тлумачення змісту цього терміна, адже до цього часу ані Закон України «Про державну службу» 1993 р., ані Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не містили такого нормативного роз'яснення. Законодавче закріплення легального терміна «дисциплінарний проступок» як підстави для дисциплінарної відповідальності має слугувати обов'язковою умовою для подальшої кваліфікації негативного діяння як одного з випадків порушення трудової (службової) дисципліни, а також для відмежування такого діяння від адміністративних правопорушень і злочинів.

До дисциплінарних проступків державних службовців Закон України «Про державну службу» (ч. 2 ст. 65) відносить:

1) порушення Присяги державного службовця. Значить, що таку Присягу має складати особа, яка призначається на посаду державної служби вперше. Виголошується Присяга державного службовця у присутності державних службовців структурного підрозділу, у якому

працюватиме особа, що складає присягу, а також представників служби управління персоналом відповідного державного органу з подальшим підписанням тексту цієї Присяги і зазначенням дати її складення. Текст Присяги прописаний у ст. 36 Закону України «Про державну службу», а тому, відштовхуючись від протилежного, можна стверджувати, що порушенням Присяги державного службовця є випадки зради національних інтересів України й українського народу, недотримання Конституції та законів України, неповага та порушення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, вчинення дій, що негативно вплинули на честь держави чи дискредитували звання державного службовця, несумлінне виконання своїх обов'язків;

2) порушення правил етичної поведінки державних службовців. Правова регламентація цих правил здійснюється на основі Закону України «Про запобігання корупції» (р. VI «Правила етичної поведінки») [2], наказів Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» від 3 березня 2016 р. № 50 [3], «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» від 5 серпня 2016 р. № 158 [4]. У цих документах закріплені етичні норми та загальні вимоги до поведінки державних службовців, визначені відповідні принципи й моральні засади їх діяльності. Згадані нормативні акти є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання службових обов'язків. Законодавче закріплення етичних вимог є нагадуванням про професійну та моральну відповідальність [5, с. 12];

3) вияв неповаги до держави, державних символів України, українського народу. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про державну службу», одним з основних обов'язків державного службовця є обов'язок із повагою ставитися до державних символів України. У ст. 20 Конституції України передбачено, що державними символами України є Державний прапор, Державний герб і Державний гімн України [6].

Як зауважує М. Бойко, неповагу до державних символів України треба відмежовувати від публічної наруги над ними. Способами наруги можуть бути знищення чи пошкодження Прапора (Герба) України його спаленням, ламанням, розмальовуванням, нанесенням на нього образливих написів, зле шаржування Герба чи Гімну. За такі діяння, якщо вони були публічними (спрямованими на публіку), відповідно до ст. 338 Кримінального кодексу України, настає кримінальна відповідальність. Водночас неповага до держави чи українського народу, на думку науковця, може проявлятися в різні способи та в різних формах: в усних висловлюваннях, письмових заявах тощо. Неповагу до державних символів України можна розцінювати також як неповагу до власної держави, українського народу та національних традицій [7].

Загалом, під «виявом неповаги до держави» автори «Науково-практичного коментаря до Закону України «Про державну службу»» розуміють вчинки, які свідчать про зневажливе чи нечемне ставлення державного службовця до України як відповідної форми організації суспільства загалом чи її базових характеристик (ознак, які визначають її як державу). Така неповага може виявлятися у зневажливому ставленні до державних символів України, до українського народу, до території нашої держави (наприклад, у своєму робочому кабінеті державний службовець розміщує карту Євразії, на якій півострів Крим зображений як частина Російської Федерації), до її населення (висвітлення думок, з яких випливає засудження загального етнічного складу населення України чи зневага до окремих етнічних груп), до публічної влади в Україні (наприклад, до інституту парламентаризму), до суверенітету України (наприклад, висловлювання думки про те, що Україна не є та ніколи

не буде самостійною та незалежною державою) тощо [8, с. 501];

4) дії, що шкодять авторитету державної служби. Законодавцем, на жаль, не роз'яснено, які саме негативні вчинки треба розглядати як такі дії. Видається, що будь-які протиправні дії з боку держслужбовця по суті шкодять авторитету державної служби. Тому й усі без винятку дисциплінарні проступки, передбачені в ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу», можна кваліфікувати як дії, що шкодять авторитету державної служби;

5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, ухвалених у межах їхніх повноважень. Як бачимо, законодавець, окрім того, що легальне визначення «дисциплінарного проступку» формулює як невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, установлених законодавством, ще й закріплює це як одну з підстав для дисциплінарної відповідальності, що видається не зовсім логічним. Фактично спостерігаємо дублювання норм, що одночасно виступають як визначення «дисциплінарного проступку» та як підстава для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності;

6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку. Відповідно до ч. 1 ст. 47 Закону України «Про державну службу», правилами внутрішнього службового розпорядку державного органу визначаються початок та кінець робочого часу державного службовця; перерви, що надаються для відпочинку та прийняття їжі; умови і порядок перебування державного службовця в державному органі у вихідні, святкові та неробочі дні, а також після закінчення робочого часу; порядок доведення до відома державного службовця нормативно-правових актів, наказів (розпоряджень) та доручень із службових питань; загальні інструкції з охорони праці та протипожежної безпеки; загальні правила етичної поведінки в державному органі; порядок повідомлення державним службовцем про його відсутність на службі; порядок прийняття та передачі діловодства (справ) і майна державним службовцем; інші положення, що не суперечать цьому Закону та іншим актам законодавства [1];

7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення. Наприклад, у зв'язку з допущенням згаданого дисциплінарного проступку розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності» від 3 жовтня 2018 р. № 695-р [9] оголошено догану голові Державного агентства резерву України. Також за цією ж підставою розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності» від 18 грудня 2018 р. № 1017-р [10] оголошено догану першому заступникові голови Державної служби України з лікарських засобів та контролю за наркотиками.

О. Луценко вважає, що виокремлення такого дисциплінарного проступку, як перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення, є необґрунтованим. Адже таке перевищення виникає, коли держслужбовець ухвалює рішення, керуючись передусім своїми особистими інтересами, нехтуючи публічними. Тому, на думку вченої, перевищенням службових повноважень є також і невиконання чи неналежне виконання посадових обов'язків, рішень держорганів, наказів, розпоряджень і доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень, а також невжиття ними заходів щодо усунення конфлікту інтересів [11, с. 110];

8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця. Принцип політичної неупередженості – один з основних принципів державної служби, який полягає в недопущенні впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утриманні від демонстрації свого ставлення до політич-

них партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків (п. 8 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу») [1];

9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб. У такому разі варто говорити про недотримання ще одного важливого принципу державної служби – принципу добросовісності, відповідно до якого державний службовець має спрямовувати свої дії на захист публічних інтересів та відмовлятися від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень (п. 5 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу») [1];

10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби. Відповідно до ч. 1 ст. 26 Закону України «Про державну службу», служба управління персоналом державного органу, у якому проводиться конкурс, перевіряє документи, подані кандидатами, на відповідність установленим законом вимогам. Тому, як слушно зазначає О. Луценко, якщо особа подала недостовірну інформацію, то це має бути виявлено ще на етапі проходження конкурсу, інакше до відповідальності треба притягати вже не особу, яка надала ці документи, а працівника служби персоналу за неналежне виконання ним своїх обов'язків [11, с. 111]. Якщо розвинути таку думку, то постає запитання: чи варто зараховувати особі, яка надала під час конкурсного відбору недостовірну інформацію (наприклад, фальшивий диплом про освіту), до стажу державної служби час перебування її на відповідній посаді державної служби? З кого стягувати кошти, незаконно виплачені як заробітна плата цьому «державному службовцеві»? Та й взагалі, доручення такій особі здійснювати повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій державного органу, може спричинити вкрай тяжкі наслідки для держави;

11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк із дня їх виникнення. Вбачається, що даний дисциплінарний проступок мав би охоплюватись попередньою підставою для притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності, адже в такому разі теж ідеться про неподання інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу.

Зауважимо, що неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами є підставою для застосування до держслужбовця виняткового виду дисциплінарного стягнення – звільнення з посади державної служби (ч. 5 ст. 66 Закону України «Про державну службу»). Проте таке положення не узгоджується зі ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» [2], яка, окрім звільнення, передбачає також можливість добровільного усунення порушень вимог щодо обмеження спільної роботи близьких осіб. Так, по-перше, у разі виникнення згаданих обставин держслужбовець та близькі йому особи мають вжити заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. По-друге, якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк із моменту виникнення обставин підлягають переведенню установленим порядком на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. По-третє, у разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади;

12) прогул державного службовця (зокрема, відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Дана підстава для притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності, як бачимо, аналогічна тій, що міститься в п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, де врегульовано питання розірвання трудового договору

з ініціативи роботодавця за прогул працівника [12]. Відповідно до п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвигвезника, самовільне використання без погодження із власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу) [13]. Оцінює поважність причини відсутності працівника на роботі в кожному конкретному випадку роботодавець, а за виникнення трудового спору – суд;

13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Знову ж таки у такому разі варто говорити про нормативне запозичення дисциплінарного проступку із КЗпП України (п. 7 ч. 1 ст. 40). Такий вид проступку є грубим порушенням службової дисципліни і може призводити до негативних наслідків на службі: погіршення продуктивності праці, допущення суттєвих помилок, порушення правил охорони праці. Зрештою, державний службовець, перебуваючи в такому стані, може заважати виконувати свої обов'язки іншим колегам-службовцям. Зауважимо, що відповідальність державного службовця настає незалежно від наявності шкідливих наслідків, головне – сам факт появи на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Вищезгаданою постановою Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 у п. 25 роз'яснено, що працівник може бути звільнений із роботи за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня [13]. Вважаємо цілком доречним застосування цього положення і до державних службовців;

14) ухвалення державним службовцем необгрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше завдання шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення. Керуючись

п. 3. ч. 1 ст. 62 Закону України «Про державну службу», одним з основних обов'язків державного службовця щодо додержання службової дисципліни є обов'язок «дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів» [1]. Однак, враховуючи те, що правовою підставою для дисциплінарної відповідальності є завдання шкоди не лише державному, а й комунальному майну, то, у свою чергу, певні зміни мають бути відображені й у п. 3. ч. 1 ст. 62 Закону України «Про державну службу». На нашу думку, у цьому пункті Закону необхідно прописати, що державний службовець зобов'язаний «дбайливо ставитися до державного та комунального майна, інших публічних ресурсів»;

15) ухвалення державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу. Дана підстава для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є відносно новою й закріплена в п. 15 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу» із жовтня 2017 р. О. Чернов зауважує, що Національне агентство з питань державної служби, на жаль, не надає роз'яснення стосовно даної правової норми, також не має інформації про те, чи працює вона на практиці (відсутні відомості про притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності за даним пунктом ст. 65 Закону України «Про державну службу»). Розглянута новація, на його думку, потребує вирішення прикладних питань (зокрема, про те, який суб'єкт владних повноважень буде стежити за рішеннями Верховного Суду, що матимуть значення прецеденту, і на кого будуть покладені функції з ведення обліку таких рішень і забезпечення адміністративного контролю за їх виконанням) [14, с. 293].

Висновки. У підсумку зазначимо, що підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності вирізняються своєю несхожістю. Серед позитивних надбань Закону України «Про державну службу» 2015 р. порівняно з попереднім Законом 1993 р. те, що в ньому закріплені вичерпний та суттєво розширений перелік дисциплінарних проступків. Однак водночас варто звернути увагу й на недосконалість формулювання окремих із них, що породжує надалі деякі проблеми із праворозумінням і правозастосуванням на практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
2. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
3. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 3 березня 2016 р. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>.
4. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
5. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : практичний посібник для керівників служб управління персоналом / М. Канаєць (кер. авт. колективу) та ін. ; за заг. ред. К. Ващенко. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. 68 с.
6. Конституція України, прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Бойко М. Притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності по-новому. URL: <https://tr.ko.court.gov.ua/sud1025/pres-centr/news/303661/>.
8. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. Ващенко, та ін. Київ, 2017. 796 с.
9. Про притягнення до дисциплінарної відповідальності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2018 р. № 695-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2018-%D1%80/sp:max100>.
10. Про притягнення до дисциплінарної відповідальності : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1017-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/pro-prityagnennya-do-disciplinarnoyi-vidpovidalnoyi>.
11. Луценко О. Види дисциплінарних проступків державних службовців за новим Законом України «Про державну службу». *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 3. С. 109–112.
12. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
13. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
14. Чернов О. Прецедентне значення рішень Верховного Суду України для державних службовців. *Грані права: XXI століття* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 19 травня 2018 р. : у 2-х т. Т. 1 / уклад. Ю. Батан та ін. ; за ред. Г. Ульянової. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 291–293.