

УДК 349.22:331.108.6-057.34

К. О. Трампольська

### ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОСТУПКІВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Постановка проблеми.** Останні перетворення в політико-економічному житті України, зміна соціальних цінностей та орієнтирів зумовили вихід у системі суспільних пріоритетів на перше місце людини як особистості. Зокрема, згідно зі ст. 3 Конституції України вищими соціальними цінностями визнається людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Більшість питань дисциплінарної відповідальності не мають чіткої кодифікації чи систематизації й містяться в різних за своєю природою нормативно-правових актах, зокрема в дисциплінарних статутах Збройних сил та органів внутрішніх справ України, Кодексі законів про працю України та Кримінально-виконавчому кодексі України, а також у цілій низці законів і підзаконних актів України. Більшість праць, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовано ще радянським періодом, а на сьогоднішній день розглянуто лише окремі її аспекти. Такий стан розпорошеності проблеми потребує нових досліджень у галузі адміністративного й трудового права, профілактики й запобігання правопорушенням у суспільстві, кодифікації та систематизації чинного законодавства.

Отже, за допомогою вивчення природи правопорушень, запобігання та їх попередження можливо забезпечити безпеку суспільних відносин, що складаються у сфері державного управління.

**Стан дослідження.** Над теоретичними й практичними проблемами з питань дисциплінарної відповідальності державних службовців та спробами класифікації дисциплінарних проступків у різний час працювали такі вчені, як О.А. Абрамова, О.Б. Андреева, Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, М.І. Іншин, Д.П. Коренев, В.М. Кудрявцев, А.В. Куракін, О.М. Куренной, О.Л. Кучма, Б.М. Лазарев, Д.М. Лук'янець, Н.О. Мельниченко, Л.В. Могілевський, В.В. Новиков, В.Ф. Опришко, О.І. Остапенко, О.Т. Панасюк, О.С. Пашков, Ю.С. Педько, Ю.М. Полетаєв, Л.Л. Попов, С.М. Прилипка, І.С. Самощенко, І.С. Сахарук, О.Ф. Скакун, В.М. Смирнов, Л.С. Таль, М.М. Тищенко, О.В. Тищенко, М.І. Хавронюк, С.С. Харитонов, Н.В. Хорошак, В.К. Шкарупа, В.І. Щербина, В.А. Юсупов та багато інших вітчизняних і зарубіжних науковців.

**Метою дослідження** на основі комплексного аналізу чинного законодавства України й узагальнень практики його застосування є поняття дисципліни та проблеми класифікації дисциплінарної відповідальності державних службовців, їх відмінності від інших правопорушень.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Найважливішою умовою існування й розвитку будь-якого цивілізованого суспільства є дисципліна. В Україні за умов становлення ринкової економіки, поступового формування правової держави всестороннє зміцнення виконавчої дисципліни слід розглядати як підґрунтя для забезпечення незворотності комплексних перетворень, що відбуваються в політичному й економічному житті суспільства.

Дисципліна – поняття комплексне, втілене в науковій та юридичній літературі. В.М. Гаращук зазначає: «Питання дисципліни знайшли своє відображення майже в усіх роботах, де аналізувалася законність, проте уваги дисципліні приділялося дещо менше, ніж законності, менше й окремих робіт, присвячених дисципліні» [1, с. 51]. С.С. Харитонов розглядає дисципліну як складову частину громадського порядку, що представляє собою сукупність упорядкованих та організованих суспільних відносин, регульованих нормами права, моралі, традиціями, звичаями тощо [2, с. 3–5].

У сучасній інтерпретації поняття «дисципліна» розглядається науковцями з різних точок зору, однак більшість із них сходяться на тому, що дисципліна представляє собою певний порядок, упорядкування, організацію. Так, на думку М.І. Хавронюка, дисципліна – це порядок, відповідно до якого всі суб'єкти правовідносин влади й підпорядкування неухильно дотримуються порядку й правил, що встановлені законами, а також відповідними статутами й положеннями [3, с. 15]. Таким чином, на основі аналізу різних визначень поняття «дисципліна» можемо зробити висновок, що дисципліна – це встановлений законодавством, конкретизований локальними нормативними актами державний, службовий, виробничий, трудовий або інший суспільний порядок, який забезпечує найбільш оптимальне поєднання інтересів різних суб'єктів суспільних відносин із метою найбільш ефективного досягнення взаємних цілей цих суб'єктів.

Вивчення дисциплінарної відповідальності започаткував Л.С. Таль. Саме він уперше вивів право роботодавця притягати працівника до дисциплінарної відповідальності з організаційної ознаки трудових відносин і сутності хазяйської влади. Відправним пунктом стала констатація несаможитності найманої праці, що означало водночас обов'язок працівника підкорятися внутрішньому розпорядку підприємства й хазяйській владі [4, с. 498, 499].

На сьогодні дисциплінарна відповідальність державних службовців регулюється законами України, підзаконними нормативно-правовими актами, дисциплінарними статутами та спеціальними положеннями про дисципліну, правилами внутрішнього трудового розпорядку або регламентом роботи того чи іншого державного органу, підприємства, установи чи організації. Зокрема, Законом України «Про державну службу» [5] за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, здійснення вчинку, який порочить особу як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює, передбачено попередження про неповну службову відповідність та затримку до одного року в присвоєнні чергового рангу або в призначенні на вищу посаду. Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [6] передбачає один із видів стягнення (догана, звільнення) за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків службовими особами, якщо вони не повідомили державні органи про виявлені зловживання й порушення, не передали правоохоронним органам матеріали ревізій у випадках виявлення зловживань і порушень чинного законодавства. А за істотні порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою в доступі

особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, порушення вимог щодо розподілу та реєстрації справ у суді, правил підсудності чи підвідомчості, невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, за порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи, зокрема порушення правил щодо відводу (самовідводу), Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [7] передбачається такий захід дисциплінарного впливу, як догана.

Статтю 400 проекту Трудового кодексу України [8] передбачено ще один, крім догани і звільнення, вид дисциплінарного стягнення – зауваження. Після прийняття проекту Трудового кодексу України цей вид дисциплінарного стягнення буде застосовуватися й до державних службовців.

Таким чином, можна зробити висновок, що тенденцією вдосконалення механізму регулювання дисциплінарної відповідальності на сьогодні є закріплення норм щодо дисциплінарної відповідальності не на рівні підзаконних нормативно-правових актів і відомчих нормативних актів, а в законах. Чимало важливих норм уже сьогодні передбачено законотворчими документами, такими як Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI, який набирає чинності [9], і проект Трудового кодексу України.

Дисциплінарна відповідальність деяких категорій державних службовців або взагалі не передбачена, або є декларативною, або не має реальних механізмів здійснення. Так, відповідно до ст. 24 Закону України «Про статус народного депутата України» [10] депутат повинен виконувати перелічені в зазначеній нормі обов'язки, наприклад, обов'язок бути присутнім та особисто брати участь у засіданнях Верховної Ради України, завчасно повідомляти про неможливість бути присутнім на засіданні, дотримуватися норм моралі й депутатської етики. Проте в цьому законі не передбачена дисциплінарна або будь-яка інша відповідальність народного депутата за порушення перелічених обов'язків.

У доктрині трудового права існують різні підходи до розуміння сутності категорії «дисциплінарний проступок». Одну з найбільш лаконічних її дефініцій пропонує С.М. Прилипко, який дисциплінарний проступок визначає як винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [11, с. 343]. Схожі трактування пропонують О.М. Куренной [12, с. 184] та Л.В. Могілевський [13, с. 402].

Ю.М. Полетаєв вважає, що це винне, протиправне, проте таке, що виключає кримінальну відповідальність, невиконання трудових обов'язків, нездійснення або перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах із конкретною організацією [14, с. 68].

Чинний КЗпП України [15] не містить легального визначення поняття «дисциплінарний проступок». У ч. 1 ст. 399 проекту Трудового кодексу України ним визнається порушення працівником своїх обов'язків, визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами.

Проаналізувавши різні підходи як науковців, так і законотворців до визначення поняття «дисциплінарний проступок», виокремимо такі основні ознаки цього правового явища: а) суб'єктом цього проступку може бути виключно працівник,

який знаходиться в трудових правовідносинах із конкретним роботодавцем; б) він має місце у випадку порушення працюючим своїх трудових обов'язків, окреслених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами; в) його форми можуть бути невиконання, неналежне виконання трудових обов'язків і перевищення повноважень; г) порушення трудових обов'язків має протиправний характер; д) має місце в разі вчинення виключно винних діянь; е) за вчинення цього проступку трудовим законодавством передбачено застосування дисциплінарного стягнення.

Отже, дисциплінарний проступок у трудовому праві – це протиправне, винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, установлених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, або перевищення повноважень працівником, який перебуває в трудових правовідносинах із конкретним роботодавцем, за вчинення якого законодавство про працю передбачає застосування дисциплінарного стягнення. З метою поліпшення правозастосовної практики ця дефініція підлягає офіційному закріпленню в ч. 1 ст. 399 проекту Трудового кодексу України.

Аналіз наукових праць різних учених, які займалися проблемами дисципліни праці, свідчить, що єдиної класифікації дисциплінарних проступків як у колишньому радянському, так й у вітчизняному трудовому праві не існує. Так само не існує офіційних статистичних даних із цього питання, оскільки звітність підприємств за кадровими питаннями не зачіпає питання видів і кількості застосованої до працівників дисциплінарної відповідальності та кількості й видів учинених ними дисциплінарних проступків. Проте практикою застосування норм трудового права під порушенням дисципліни праці визнано таке: відмову працівника без поважної причини укласти договір про повну матеріальну відповідальність; відмову або ухилення без поважної причини від проходження медогляду працівників окремих професій; відмову працівника від проходження спеціального навчання в робочий час і здачі іспиту з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи; перебування працівника не на своєму робочому місці, а в приміщенні іншого цеху, відділу без поважної причини [16, с. 387–388].

Наприклад, у Законі України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI [9] передбачено вичерпний перелік дисциплінарних проступків. Однак вважаємо, що він не є таким вичерпним через різноманітність порушень дисципліни, які можуть бути допущені у сфері державного управління.

Як зазначає А.В. Куракін, необхідно розробити та прийняти Основи або Кодекс дисциплінарної відповідальності посадових осіб державної служби, в особливій частині якого містився би перелік дисциплінарних проступків і відповідальність за кожний із них [17, с. 35].

На нашу думку, дисциплінарні проступки можуть бути класифіковані за ступенем тяжкості на легкі, середні та тяжкі. Легкими дисциплінарними проступками можна назвати ті, що не вносять збоїв у виробничий процес та не завдають і не можуть завдати істотної шкоди діяльності підприємства, наприклад, запізнення не більше ніж на 15 хвилин або ухід із роботи раніше встановленого часу, використання робочого часу не на виробничі цілі (не частіше 3 разів за робочий день).

До дисциплінарних проступків середньої тяжкості можна віднести такі, що фактично не завдають істотної шкоди діяльності підприємства та не є загрозою для життя й здоров'я людей, проте при цьому могли б завдати таку шкоду за виникнення певних виробничих обставин (наприклад, прогул, поява на роботі в нетверезому стані).

До тяжких дисциплінарних проступків відносяться ті, що вчинені повторно, або ті, що спричинили фактичну шкоду діяльності підприємства й створили загрозовий стан для життя або здоров'я людей (недотримання правил техніки безпеки чи інших норм з охорони праці).

Також вважаємо за доцільне виокремити одним із критеріїв для класифікації дисциплінарних проступків об'єкт дисциплінарного правопорушення.

Чинне трудове законодавство виокремлює такі види об'єктів дисциплінарного правопорушення, як загальний і безпосередній.

В.М. Смирнов вважає, що загальні об'єкти складаються в процесі виробництва, переважно та їх частина, що регулюється нормами трудового законодавства й суміжних правових галузей. Безпосередніми об'єктами дисциплінарних проступків можуть виступати окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку, а саме: а) раціональне використання робочого часу; б) належна експлуатація споруд, приміщень, устаткування, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; в) правильна організація управління процесом праці й технологією виробництва; г) охорона здоров'я, моральності й життя членів трудового колективу [18, с. 51].

О.С. Пашков займає позицію, що об'єктом дисциплінарного проступку загального характеру є трудові й пов'язані з ними правовідносини, які на конкретному підприємстві складаються в певну сукупність – у внутрішній трудовий розпорядок. Безпосереднім же об'єктом дисциплінарних проступків, як він підкреслив, є окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку у вигляді груп однорідних правовідносин, пов'язаних із повним і доцільним використанням робочого часу, забезпеченням збереження майна, правильною організацією управління процесом праці й технологією виробництва, охороною здоров'я й життя членів трудового колективу [19, с. 224].

У цілому погоджуючись із такою позицією, зауважимо, що внутрішній трудовий розпорядок не може бути визнаний загальним об'єктом дисциплінарного проступку, позаяк він об'єднує достатньо різноманітні відносини, як-то: а) внутрішню організацію застосування праці; б) координаційні й субординаційні зв'язки в процесі трудової діяльності; в) трудову дисципліну; г) режим праці; д) вимоги до розподілу виробничих завдань і звітування про їх виконання. Окремі з них не належать навіть до предмета трудового права як правової галузі. А тому загальним об'єктом дисциплінарного проступку слід визнати суспільні відносини, які складаються в процесі спільної трудової діяльності працівників і врегульовані нормами трудового права.

Безпосередніми об'єктами дисциплінарного проступку, залежно від його характеру, можуть виступати такі: а) належне використання робочого часу; б) дбайливе ставлення до майна роботодавця; в) здоров'я й життя членів трудового колективу; г) охорона праці, техніка безпеки, виробнича санітарія, протипожежна безпека;

д) честь, гідність та інші особисті немайнові права роботодавця; е) правильна експлуатація споруд, приміщень, устаткування, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; є) організація управління процесом праці й технологією виробництва; ж) нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. Виділення безпосередніх об'єктів має суттєве значення, оскільки це дозволяє чітко встановити обставини вчиненого порушення трудової дисципліни й обрати справедливе дисциплінарне стягнення в кожному конкретному випадку.

Враховуючи вищезазначене, доцільно класифікувати дисциплінарні проступки за об'єктом дисциплінарної відповідальності на такі види:

1. Внутрішні дисциплінарні проступки держаних службовців, які посягають на внутрішній службовий розпорядок органу державної влади: прогул, запізнення на роботу, неналежне виконання обов'язків, поява державного службовця на робочому місці в нетверезому стані. Внутрішні дисциплінарні проступки зачіпають і публічний інтерес держави в цілому.

2. Публічні дисциплінарні проступки безпосередньо посягають на належне функціонування державної служби. До цієї групи можна віднести порушення встановлених законодавством заборон, недотримання обмежень, учинення дисциплінарних проступків у неробочий час.

3. Змішані дисциплінарні проступки одночасно посягають і на правила внутрішнього трудового розпорядку, і на публічний інтерес у цілому (невиконання наказу чи розпорядження вищого за ієрархією керівника, перевищення службових повноважень).

Поряд із загальним суб'єктом дисциплінарної відповідальності наука трудового права й законодавство про працю вирізняють суб'єкта спеціального. На першого поширюються загальні норми про дисципліну (КЗпП України тощо), на другого – спеціальні (закони, статuti й положення про дисципліну окремих категорій працівників). О.А. Абрамова наполягає, що підставою для виокремлення спеціальних суб'єктів є особливо відповідальний характер праці окремих категорій працівників та особливо шкідливі наслідки дисциплінарних проступків, учинених працівниками в окремих галузях господарства, де діють статuti про дисципліну [20, с. 53].

Спеціальні законодавчі акти закріплюють чітко окреслене коло працівників, які у випадках порушення ними трудової дисципліни визнаються спеціальними суб'єктами дисциплінарного проступку. Так, згідно з п. 2 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту цей нормативний акт поширюється на всіх працівників підприємств, об'єднань, установ та організацій залізничного транспорту, що належать до державної власності, за винятком працівників житлово-комунального господарства та побутового обслуговування, будівельних організацій, служб постачання, дорожніх ресторанів, навчальних закладів, науково-дослідних і проектно-конструкторських організацій, бібліотек, методичних кабінетів, будинків культури, клубів, спортивних, дитячих і медичних закладів, пансіонатів і будинків відпочинку цієї галузі.

Враховуючи вищезазначене, доцільно класифікувати дисциплінарні проступки за суб'єктом дисциплінарної відповідальності на такі види:



1. Дисциплінарні проступки, за вчинення яких стягнення може застосовуватися безпосереднім начальником: прогул, поява державного службовця на робочому місці в нетверезому стані, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків.

2. Дисциплінарні проступки, за вчинення яких стягнення може застосовуватися або безпосереднім начальником, або вищим за ієрархією: вияв неповаги до державних символів України, невиконання чи неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів, наказів, розпоряджень і доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень.

**Висновки.** Отже, дисциплінарна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника, який здійснив дисциплінарний проступок, нести відповідальність за свої протиправні дії в межах стягнень, установлених чинним законодавством України. Підставою для дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Дисциплінарні проступки можна класифікувати за такими критеріями:

1. За суб'єктом: а) дисциплінарні проступки, за вчинення яких стягнення може застосовуватися безпосереднім начальником; б) дисциплінарні проступки, за вчинення яких стягнення може застосовуватися безпосереднім начальником чи вищим за ієрархією.

2. За об'єктом: а) внутрішні дисциплінарні проступки державних службовців, які посягають на внутрішній службовий розпорядок органу державної влади (прогул, запізнення на роботу, неналежне виконання обов'язків, поява державного службовця на робочому місці в нетверезому стані); б) публічні дисциплінарні проступки державних службовців, які безпосередньо посягають на належне функціонування державної служби (порушення встановлених законодавством заборон, недотримання обмежень, учинення дисциплінарних проступків у неробочий час); в) змішані дисциплінарні проступки державних службовців, які водночас посягають і на правила внутрішнього трудового розпорядку, і на публічний інтерес у цілому (невиконання наказу чи розпорядження вищого за ієрархією керівника, перевищення службових повноважень).

3. За ступенем тяжкості: а) легкі дисциплінарні проступки, які можна назвати такими, що не вносять перепон у виробничий процес та не завдають і не можуть завдати істотної шкоди діяльності підприємства (запізнення не більше ніж на 15 хвилин або ухід із роботи раніше встановленого часу, використання робочого часу не на виробничі цілі (не частіше 3 разів за робочий день)); б) дисциплінарні проступки середньої тяжкості як такі, що фактично не завдають істотної шкоди діяльності підприємства та не є загрозою для життя й здоров'я працівників, проте при цьому могли б завдати таку шкоду за виникнення певних виробничих обставин (прогул, поява на роботі в нетверезому стані); в) тяжкі дисциплінарні проступки, що вчинені повторно, або ті, що спричинили фактичну шкоду діяльності підприємства та створили загрозовий стан для життя або здоров'я працівників (недотримання правил техніки безпеки або інших норм з охорони праці).

У боротьбі з будь-якими правопорушеннями важливими є не лише невідворотність покарання, а й їх запобігання, у тому числі профілактика. Це стосується і дис-

циплінарних проступків. Говорячи про державних службовців, профілактика може проявлятися насамперед у встановленні в державних органах, на державній службі атмосфери неприпустимості ігнорування вимог службової поведінки. Будь-які дії, що створюють умови для появи порушення на службі, повинні піддаватися критиці. Такі шкідливі дії повинні засуджуватися самими чиновниками не лише в усній формі, а й за допомогою фіксованих норм службових відносин, а також попереджатися можливістю дисциплінарного стягнення за їх учинення. Порушення правил службової поведінки кваліфікується як невиконання або неналежне виконання державним службовцем службових обов'язків, призводить до одного зі встановлених чинним законодавством про державну службу дисциплінарних стягнень та (або) враховується під час ухвалення рішення під час проведення атестації, кваліфікаційних іспитів, відбивається в характеристиці (рекомендації).

Для того щоб чиновники були готові й здатні протистояти небажаним спокусам поставити свої інтереси вище службових, необхідно законодавчо закріпити обов'язки, відповідальність за їх недотримання, а також затвердження вимог до чиновницької службової моральності й старанності. Правила сумлінної службової поведінки диктуються насамперед загальноприйнятими нормами етики щодо завдань державної служби. Закон повинен конкретизувати норми чесності, безкорисливості, об'єктивності, істинності, гідності, перетворюючи їх на правила службової поведінки, дотримання яких можна контролювати, а порушення їх повинно спричинити дисциплінарне стягнення в порядку, установленому законом. Принципи чесною поведінки на службі є перешкодою на шляху корупційно-небезпечною поведінки.

Пропонується внести зміни до чинного законодавства про державну службу, включивши до переліку основних принципів функціонування державної служби принцип етичності, моральної поведінки державного службовця. Без цього принципу, тобто центрального поняття, керівної ідеї, яка поширюється на всі галузі державної служби, неможливе подальше впровадження моральних начал у сферу службових відносин.

Також було б доцільним переглянути перелік дисциплінарних стягнень щодо державних службовців, доповнивши його стягненнями матеріального характеру. Можливо законодавчо закріпити принцип гідності державної служби, який повинен застосовуватися щодо державного службовця у вигляді заходів дисциплінарного впливу за моральні проступки, які підривають авторитет держави, органів влади. Запропоновані зміни положень дисциплінарної відповідальності потребують удосконалення дисциплінарного провадження, у тому числі детальної розробки процесуальної основи.

### *Література*

1. Гаращук В.М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / В.М. Гаращук ; Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2003. – 412 с.
2. Фатеев К.С. О содержании понятий воинской дисциплины, воинского дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности военнослужащих / К.С. Фатеев, С.С. Харитонов // Право в Вооруженных Силах. Военно-правовое обозрение. – 2012. – № 2. – С. 3–13.



3. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: [навч. посібник] / М.І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2003. – 215 с.
4. Лушников А.М. Курс трудового права [учебник]: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – Т. 2. – 2004. – 608 с.
5. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ в редакції від 02.03.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>.
6. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 26.01.1993 р. № 2939-ХІІ в редакції від 11.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2939-12>.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI в редакції від 19.03.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.
8. Трудовий кодекс України: проект закону України від 22.04.2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JG28M00I.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JG28M00I.html).
9. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI в редакції від 02.03.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
10. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 р. № 2790-ХІІ в редакції від 12.03.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2790-12>.
11. Трудове право: [підручник] / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
12. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. – 368 с.
13. Трудове право: [підручник] / за ред. М.І. Іншина та В.І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.
14. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю.Н. Полетаев // Трудовое право. – 2002. – № 3 (25). – С. 64–69.
15. Кодекс Законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII зі змінами і доповненнями в редакції від 01.04.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
16. Михайлов Ф.Н. Трудовое право: [курс лекцій] / Ф.Н. Михайлов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463 с.
17. Куракин А.В. Административно-правовые аспекты юридической ответственности в механизме противодействия коррупции в системе государственной службы РФ / А.В. Куракин // Административное и муниципальное право. – М.: Nota Bene, 2008. – № 5. – С. 31–37.
18. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР: социальные и правовые проблемы / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
19. Трудовое право России: [учебник] / под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1994. – 289 с.
20. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР / А.А. Абрамова. – М.: Юридическая литература, 1969. – 161 с.

### Анотація

**Трампольська К. О. Проблеми класифікації дисциплінарних проступків державних службовців.** – Стаття.

Статтю присвячено теоретичним проблемам особливостей класифікації дисциплінарних проступків державних службовців в Україні, аналізу чинного законодавства, що регулює правовий статус державних службовців, вивченню різноманітних позицій щодо вживання поняття «дисциплінарна відповідальність», визначенню проблем правового регулювання статусу цієї категорії осіб та напрямків його вдосконалення.

**Ключові слова:** державні службовці, державна служба, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарні стягнення.

### Аннотация

**Трампольская К. О. Проблемы классификации дисциплинарных проступков государственных служащих.** – Статья.

Статья посвящена теоретическим проблемам особенностей классификации дисциплинарных проступков государственных служащих в Украине, анализу действующего законодательства, регулирующего правовой статус государственных служащих, изучению различных позиций по поводу употребления понятия «дисциплинарная ответственность», определению проблем правового регулирования статуса этой категории лиц и направлений его совершенствования.

**Ключевые слова:** государственные служащие, государственная служба, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарные взыскания.

**Summary**

**Trampolska K. O. Problems of classification of public servants' misconducts.** – Article.

The article is devoted to theoretical problems of classification features misconduct civil servants in Ukraine, analysis of existing legislation regulating the legal status of civil servants, the study of the different positions concerning the use of the concept of «disciplinary proceedings», defining problems of legal regulation of the status of this category of people and ways of its improvement.

*Key words:* civil servants, civil service, disciplinary liability, serious misconduct, disciplinary action.