АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО

УДК 342.951
DOI https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.4.5

Т. С. Аніщенко
https://orcid.org/0000-0003-1472-2648
кандидат юридичних наук,
заступник начальника Південно-Східного міжрегіонального управління
Міністерства юстиції у Запорізькій області

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ЯК ВИДУ ПОКАРАННЯ ЗА ВЧИНЕННЯ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЕМ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

Стаття присвячена вивченню дисциплінарного стягнення як виду покарання, яке застосовується до державного службовця за вчинення дисциплінарного проступку. На початку статті розкривається етимологічний зміст поняття «стягнення», зауважується на тому, що на теперішній час відсутні ґрунтовні наукові дослідження з цього питання, мало уваги приділяється вивченню сутності самого поняття. Звертається увага на те, що на законодавчому рівні поняття «стягнення» та «дисциплінарне стягнення державного службовця» не знайшло свого відображення. Надається авторське визначення поняття «дисциплінарне стягнення». Розкривається історична ретроспектива формування переліку видів дисциплінарних стягнень, які застосовувались до державних службовців з початку створення державної служби в Україні. Робиться висновок про те, що протягом тривалого часу перелік стягнень практично не змінювався, а також наголошується на тому, що деякі види стягнень у зв'язку з їх малозастосовністю на теперішній час виключені з норм чинного Закону України «Про державну службу». Окремо здійснюється аналіз судової практики, наводяться приклади конкретних судових справ по застосуванню відповідних норм законодавства, в яких рішення були прийняті на користь позивача, в особі державного службовця. Така ситуація стає можливою у зв'язку з тим, що дисциплінарні комісії неправильно застосовують норми законодавства про дисциплінарну відповідальність, нехтують вимогами щодо необхідності встановлення ступеню вини та тяжкості дисциплінарного проступку, не дотримуються процедури обрання виду покарання тощо. У статті здійснюється аналіз існуючих позицій вчених щодо необхідності внесення змін до існуючого переліку дисциплінарних стягнень, зокрема додавання до переліку стягнень штрафів та можливості оприлюднення інформації про отримані дисциплінарні стягнення державними службовцями та робиться висновок про недоцільність впровадження таких змін на сучасному етапі формування державної служби загалом та інституту дисциплінарної відповідальності зокрема.

Ключові слова: *види проступків, державний службовець, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, реформа державної служби.*

Постановка проблеми. Останніми роками в Україні відбувається багато змін у всіх сферах суспільного життя. Не стала виключенням і державна служба, адже після прийняття у 2015 році спеціального нормативно-правового акту, яким регулюються відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням служби на відповідних посадах, ця інституція нарешті почала формуватися у відповідності до своєї публічно-правової природи. Якщо поди-

© Аніщенко Т. С., 2022

витись на статистику, то станом на 1 жовтня 2022 року без урахування тимчасово окупованої території України та частин територій в межах районів воєнних (бойових) дій або блокованих районів на посадах державної служби в Україні працювало 166 752 державних службовці [1]. Ці дані не лише свідчать про достатньо велику кількість посад державної служби, але ще й демонструють, що кожний із цих державних службовців або з моменту прийняття Присяги державного службовця (якщо вступає на службу вперше) або з моменту призначення на відповідну посаду теоретично може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за допущені ним порушення норм чинного законодавства. Наведене свідчить про те, що питанням дисциплінарної відповідальності так само має приділятись належна увага, як і питанням проведення щорічного оцінювання, підвищення кваліфікації, конкурсних доборів або питанням декларування доходів державними службовцями. Адже вже з моменту порушення дисциплінарного провадження, особа автоматично починає зазнавати негативного впливу з боку держави, навіть ще не будучи визнаною винною: має надавати пояснення; брати участь у проведенні засідань дисциплінарної комісії; може бути відсторонена від посади; в решті отримуючи певне покарання – державний службовець втрачає можливість отримати певні блага від держави, як то відмінну щорічну оцінку та додаткове преміювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У юридичних джерелах проблематика вивчення сутності та змісту дисциплінарних стягнень, які застосовуються до державних службовців, на жаль, не знаходить широкого відображення. Однак, варто відзначити, що певні аспекти цього питання у своїх роботах розглядають такі вчені як О.К.Любимов, М.І.Зубрицький, О.О.Губанов, які досліджують зокрема питання притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності та досвід правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців як в Україні так і в інших європейських країнах.

Мета статті. Саме тому ця тематика має бути предметом дослідження як з боку вчених-адміністративістів, так і з боку практиків, зокрема представників служб управління персоналом, які безпосередньо стикаються з процедурними аспектами застосування процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності у державному органі і мають розуміти, що від правильності та повноти проведення цієї процедури залежить справедливість обраного виду покарання.

Виклад основного матеріалу. Аналіз положень чинного Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 (далі – Закон № 889) [2] та судової практики, свідчить про те, що на рівні практичного застосування його норм в частині дисциплінарної відповідальності все ще виникають питання, які потребують уваги, наприклад це стосується обрання виду дисциплінарного стягнення, в залежності від встановлення ступеня вини і тяжкості вчиненого державним службовцем дисциплінарного проступку, належного оформлення висновку дисциплінарної комісії тощо. У якості прикладу можна привести справу № 420/6202/21, яка розглядалась Одеським окружним адміністративним судом і в якій було винесено рішення на користь державного службовця, до якого державним органом було застосовано захід дисциплінарного стягнення у вигляді оголошення догани. Під час розгляду справи суд зазначив, що в порушення положень п. 34 «Порядку здійснення дисциплінарного провадження», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. №1039, в мотивувальній частині подання дисциплінарної комісії стосовно позивача не міститься даних щодо обставини, що призвели до вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, ступеню вини державного службовця, характеру дисциплінарного проступку, ступеню його тяжкості, настання тяжких наслідків, відомостей, що характеризують державного службовця, обставини, що пом`якшують чи обтяжують дисциплінарну відповідальність державного службовця, результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, наявності заохочень, стягнень та ставлення державного службовця до державної служби. За таких обставин, суд вважає, що притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності є не обґрунтованим та безпідставним, висновки дисциплінарної комісії зроблені виключно на підставі акту тематичної перевірки, які не підтверджені доказами, які б безперечно підтверджували такі факти. Таким чином, оскаржуваний наказ є протиправним та підлягає скасуванню[3]. Аналогічні рішення, на жаль, часто приймаються адміністративними судами, що безперечно свідчить про навність прогалин та неточностей законодавства з позначених питань [4;5]. Однією з причин виникнення таких

ситуацій на практиці, вважається з одного буоку низкий рівень кваліфікації членів дисциплнарної комісії, з іншого боку – неналежна якість нормативно-правого регулювання питання дисциплінарної відповідальності державних службовців Так, на сьогодні мало уваги приділяється дослідженню сутності поняття та змісту дисциплинарного стягнення, виду покарання та реакції держави, в особі керівника органу державної влади, на порушення державним службовцем вимог чинного законодавства.

З етимологічної точки зору слово «стягнення» означає: 1) дія за значенням стягти, стягнути, стягати; 2) покарання за невиконання або порушення чого-небудь та «заходи впливу»[6]. У Юридичній енциклопедії «стягнення» визначається як примус, заходи впливу, як міра відповідальності юридичної. Застосовуються у разі вчинення правопорушення з метою його припинення, покарання винної особи, а також запобігання новим порушенням. Стягнення мають суттєве виховне значення, можуть бути пом'якшуючим заходом юридичної відповідальності. Дисциплінарне стягнення пропонується розуміти як захід правового впливу щодо порушників трудової дисципліни [7].

На теперішній час, на законодавчому рівні, загальне визначення поняття терміну «стягнення» не знайшло свого відображення. Як різновид покарання – стягнення є лише у двох з існуючих видах юридичної відповідальності: у адміністративній та дисциплінарній. Так, у Кодексі України про адміністративні правопорушення міститься поняття «адміністративного стягнення», яке є мірою відповідальності і застосовується з метою виховання особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, в дусі додержання законів України, поваги до правил співжиття, а також запобігання вчиненню нових правопорушень як самим правопорушником, так і іншими особами [8]. Адміністративні стягнення характеризуються тим, що несуть в собі елементи репресивного (карального), виховного та запобіжного характеру. Крім того, вони мають за мету захист громадської безпеки, власності, встановленого порядку управління та інших суспільних відносин. Кожне адміністративне стягнення – це несприятливі юридичні наслідки, це покарання за шкоду, завдану суспільним відносинам [9].

Щодо поняття «дисциплінарне стягнення» як складової дисциплінарної відповідальності, то ані на рівні закону, ані на сторінках наукової літератури зміст цього поняття не визначено. Однак, аналіз відповідних статей чинного Закону України «Про державну службу» дозволяє вважати **дисциплінарним стягненням** – спеціально визначене на рівні закону покарання, яке застосовується до державного службовця за вчинення дисциплінарного проступку та відповідає ступеню вини, характеру і тяжкості вчиненого протиправного діяння.

Якщо звернутись до історичної ретроспективи формування видів дисциплінарних стягнень у системі дисциплінарної відповідальності державних службовців, то в різний час ситуація виглядала наступним чином:

- на рівні спеціального законодавства, про певні види покарань, які можливо було застосувати до державних службовців за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за порушення правил професійної етики, інший вчинок, який порочить державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює, вперше мова йшла у Законі України «Про державну службу» № 3723-XII від 16 грудня 1993 року (далі – Закон № 3723). Нормами цього закону було визначено, що до службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу як попередження про неповну службову відповідність та затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду [10];

- на рівні загального (трудового) законодавства у цьому питанні довгий час застосовувався Кодекс законів про працю України, норми якого розповсюджувались і на осіб, які перебували на посадах державної служби [11]. Однак, окрім того, що таке «нормозастосування» протирічило самій сутності державної (публічної служби), воно ще й постійно додавало проблем на рівні практичного застосування, оскільки не було жодного роз'яснення на рівні закону або нормативно-правового акту, в якому б мова йшла про те, яким чином має здійснюватися обрання виду покарання відповідно до здійсненого державним службовцем проступку (переліку яких фактично теж не було у Законі № 3723);

- наступна спроба визначити перелік видів покарання для державних службовців, знайшла своє відображення у нормах Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17 листопада 2011 року. Цей закон усував роз-

межування дисциплінарних стягнень та заходів дисциплінарного впливу й передбачав можливість застосування до державних службовців лише дисциплінарних стягнень, зокрема наступних: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; звільнення з посади державної служби. Також зазначалось про те, що дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця [12];

- на сучасному етапі формування дисциплінарної відповідальності державних службовців, перелік видів дисциплінарних стягнень та загальні умови їх застосування, визначені у главі 2 розділу VIII Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10 грудня 2015 року, відповідно до ст.66 якого, 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 [13].

З наведеного вище можна зробити два висновки:

Перший висновок – наведений перелік дисциплінарних стягнень сформовано у певній ієрархічній послідовності – від найслабшого до найсуворішого. Це свідчить про те, що законодавець чітко вказує, що головною метою застосування дисциплінарного стягнення не є каральна ціль, адже державному службовцю дається можливість усвідомити свої помилки, визнати вину, співпрацювати з дисциплінарною комісією і в результаті отримати спочатку менш суворе покарання у вигляді зауваження, яке не має такого сильного негативного змісту, як скажімо попередження про неповну службову відповідність. Дисциплінарна комісія в результаті розгляду дисциплінарної справи може дійти висновку про необхідність застосування більш м'якого або більш жорсткого виду стягнення з урахуванням пом'якшуючих або обтяжуючих обставин вчинення дисциплінарного проступку. Однак, у випадку застосування більш жорсткого виду стягнення має бути обов'язково здійснена з перекваліфікація дисциплінарного проступку на той, що відповідає обраному виду стягнення [14].

Другий висновок, який можна зробити – стосується кількості видів покарання. Як бачимо, починаючи з 1993 року, перелік видів дисциплінарних стягнень не сильно змінювався, здебільшого він залишався однаковим. Принагідно зазначимо, що такий вид стягнення як затримка у призначенні на вищу посаду – взагалі був не часто вживаним, і вірогідно саме тому згодом зовсім зникнув з переліку видів стягнень. Однак, на противагу цьому переліку, у Законі України «Про державну службу» № 889 розміщено доволі значний перелік видів дисциплінарних проступків і відповідно, деякі науковці з цих, та інших причин, вважають за необхідне розширити і перелік дисциплінарних стягнень. Так, зокрема О.К. Любимов вважає за доцільне ввести до переліку покарань державних службовців накладення штрафів не тільки за злочини та правопорушення, які передбачені Кримінальним кодексом України й Кодексом України про адміністративні правопорушення, а й за окремі види саме дисциплінарних правопорушень, виключний перелік яких чітко передбачити на законодавчому рівні. Крім того, не менш доцільним, на думку науковця, було б стимулювати до належної поведінки державних службовців шляхом оприлюднення відомостей щодо притягнення осіб до дисциплінарної відповідальності [15]. Іншої думки дотримується М.І.Зубрицький, який зазначає, що українське законодавство не містить матеріальних дисциплінарних стягнень, а також не поширюється на державних службовців, звільнених із служби та звертає увагу на спеціальні стягнення у вигляді зменшення пенсії та позбавлення пенсії. Автор вважає справедливим та цілком доцільним запозичення досвіду Німеччини у вітчизняні реалії, адже цілком звичними є ситуації, за яких колишні корупціонери після виходу на пенсію користуються максимальним рівнем соціального та пенсійного забезпечення, в той час як санкції в Україні мають переважно моральний, соціальний та організаційний характер [16]. Ми не можемо погодитись з жодною із представлених вище позицій, оскільки:

-по-перше, метою чинного законодавства з питань державної служби і тих реформ, які проводяться сьогодні владою у цьому напрямку є популяризація державної служби, підвищення її престижності в українському суспільстві (наприклад про це мова йде у Стратегічному плані діяльності на 2021-2023 роки Національного агентства України з питань державної служби [17]), тому таке «посилення» каральних заходів, без здійснення ґрунтовних наукових досліджень, очевидно не сприятиме досягненню поставлених цілей;

- по-друге, безперечно позитивним є вивчення досвіду інших європейських країн і корисними

є дискусії з приводу можливості імплементації тих чи інших норм у вітчизняне законодавство, однак, на відміну від традицій та досвіду Німеччини (про яку мова йшла вище) державна служба в Україні загалом і дисциплінарна відповідальність державних службовців, як окремий правовий інститут зокрема, сьогодні ще знаходяться на початковому етапі свого становлення. Наше суспільство ще не готове ні з моральної, ні з професійної точки зору використовувати ті методи і види покарання, які пройшли випробування часом та практичним досвідом їх застосування у інших країнах, зокрема у Німеччині. Впровадження таких реформ «нашвидкоруч» має високий ризик швидше стати знаряддям для розправи над неугідними, ніж призведе до прозорості та ефективності системи покарань на державній службі. Тому вважаємо, що практичному застосуванню зарубіжного досвіду має передувати ґрунтовне дослідження системи дисциплінарної відповідальності інших країн, співпраця вітчизняних і закордонних представників як на рівні науки так і на рівні практики, а також спочатку доцільним буде проведення випробовування певних наробок через пілотні проекти;

- по-третє, як свідчить практика, більш вагомою проблемою на теперішній час є не обмежена кількість видів покарань для державних службовців, а навпаки велика кількість дисциплінарних проступків. У чинному законодавстві на сьогодні є види дисциплінарних проступків, які потребують перегляду, наприклад мова йде про такий вид проступку як порушення вимог Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним 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» або «Б» (п.9-1 ст. 65 Закону № 889), який наразі не є застосовним взагалі, у зв'язку з тим, що на теперішній час ще не запрацював відповідний реєстр олігархів [18] та прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановах Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу (п. 15 ст. 65 Закону № 889), який за словами судді Касаційного адміністративного суду Верховного Суду Я. Берназюка є малозастосовним, оскільки є незначною кількість окремих ухвал в адміністративному судочинстві [19]. Наведене свідчить про відсутність сталої правової позиції щодо застосування таких видів покарання, а відтак і про високу ймовірність певних практичних прогалин, на що доцільно звертати увагу учасникам дисциплінарного процесу;

- по-четверте, не є вірним твердження, що заходи дисциплінарного стягнення носять переважно моральний та соціальний характер і не містять матеріального впливу на державного службовця, оскільки під час застосування дисциплінарного стягнення державний службовець позбавляється премії за місяць, у якому було винесене стягнення. Таке положення повністю відповідає змісту Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України 13.06.2016 № 646 [20], а також успішно застосовується на практиці органами виконавчої влади, наприклад територіальними органами Міністерства юстиції України [21].

Висновки. Підводячи підсумки, можна зазначити, що на теперішній час законодавець визначив основні параметри накладення дисциплінарного стягнення та схематично пояснив за допомогою відповідних статей закону, яким чином має здійснювати свою діяльність у цьому напрямку дисциплінарна комісія або/та суб'єкт призначення. Однак, все ще залишається відкритим питання, чому в адміністративних судах розглядається така кількість справ за позовами державних службовців і чому рішення, які приймаються по цих справах, в переважній більшості, виносяться не на користь відповідача у особі органу державної влади. Відповідь на це питання може бути надана таким чином, що учасниками дисциплінарного провадження не усвідомлять, що норми законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності мають таку ж юридичну силу і вагу, як і норми інших галузей права, в яких відбуваються схожі процеси, наприклад адміністративного чи цивільного права. І в питаннях дисциплінарної відповідальності важливою є кожна стадія процесу здійснення дисциплінарного провадження, а всі учасники процесу мають суворо і точно дотримуватись визначеного законом порядку.

Список використаної літератури:

1. Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану URL: https://nads.gov.ua/news/statystychni-dani-pro-sklad-

derzhavnykh-sluzhbovtsiv-u-period-voiennoho-stanu6
2. Про державну службу : Закон від 10.12.2015 № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
3. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 15.11.2021 у справі № 420/6202/21 URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/101364101/
4. Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 08.04.2021 у справі № 380/1159/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96380133
5. Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 17.02.2022 у справі № 160/19669/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/103655902
6. Дисциплінарно-деліктне право України: навч. посіб. / Т.С. Аніщенко, Ю.А.Берлач, Д.С. Бондаренко (та ін.); за заг. ред. Т.О.Коломоєць, В.Л.Колпакова; Запоріз.нац.ун-т.-К.: ІнЮре, 2016.-464 с., С.79
7. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю70 Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон від 07.12.1984 № 8073-X. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text
9. Адміністративне право України (загальна частина) : навч. посіб. / [Остапенко О. І. Ковалів М. В., Єсімов С. С. та ін.] ; [Вид. 2-е, доп.] Львів:СПОЛОМ,2021.,616с.Бібліогр.:с.612-614 (29 назв)., С. 511.
10. Про державну службу : Закон від 16.12.199 № 3723-XII *// Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1993, N 52, ст. 490.
11. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322 VIII URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322%2008?find=1&text=дисциплінарне+стягнення#w1_1
12. Про державну службу : Закон від 17.11.2011 № 4050- VI *Відомості Верховної Ради України* 2012 р., № 26, стор. 1072 URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4050-17#top
13. Про державну службу : Закон від 10.12.2015 № 889-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. – 2016. – № 4. – Ст. 60.
1. 14.Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо порядку застосування до державних службовців дисциплінарних стягнень від 15.09.2017 № 31-р/з URL : https://nads.gov.ua/storage/app/uploads/public/5d4/bdb/ab7/5d4bdbab7c19c689952003.pdf
14. Любимов О.К. Проблемні питання притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. *Науковий* вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019 № 37, С. 103-107.
15. Зубрицький М.І. Досвід Німеччини щодо правового регулювання юридичної відповідальності державних службовців: напрямки запозичення у національне законодавство. Серія: Право, 2021 р., № 3 (73), С. 158-162.
16. Стратегічний план діяльності на 2021-2023 роки Національного агентства України з питань державної служби URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/plan-st.pdf
17. Про затвердження Положення про Реєстр осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів), порядок його формування і ведення : рішення Ради Національної безпеки іі оборони України 29.06.2022 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0012525-22#Text
18. Про актуальні питання державної політики щодо державної служби йшлося на семінарі НШСУ URL: https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/navch_suddiv_praciv_aparativ_2021/1288312/
19. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): наказ Міністерства соціальної політики України 13.06.2016 № 646 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0787-19#Text
20. Про затвердження Положення про преміювання працівників Центрально-Західного міжрегіонального управління міністерства юстиції (м. Хмельницький), державних нотаріальних контор та державних нотаріальних архівів: наказ Центрально-Західного міжрегіонального управління міністерства юстиції (м.Хмельницький) від 25.02.2020 № 169/08 URL: https://justice-km.gov.ua/files/nakaz_premiya.pdf

Anishchenko T. S. General characteristics and definition of the concept of disciplinary punishment as a type of punishment for committing a disciplinary offense by a civil servant

The article is devoted to the study of disciplinary penalty as a type of punishment applied to a civil servant for committing a disciplinary offense. At the beginning of the article the etymological meaning of the concept of "penalty" is revealed, it is noted that currently there are no scientific studies on this issue, little attention is paid to the study of the essence of the concept. Attention is drawn to the fact that at the legislative level the concepts of "penalty" and "disciplinary sanction of a civil servant" are not reflected. The author's definition of the concept of "disciplinary penalty" is given. The historical retrospective of the formation of the list of types of disciplinary sanctions that have been applied to

civil servants since the beginning of the civil service in Ukraine is revealed. It is concluded that for a long time the list of penalties has remained virtually unchanged, and it is also noted that some types of penalties due to their inapplicability are currently excluded from the provisions of the current Law of Ukraine "On Civil Service". Separately, the analysis of judicial practice is carried out, examples of specific court cases on the application of the relevant norms of legislation are given, in which decisions were made in favor of the plaintiff, represented by a civil servant. This situation becomes possible due to the fact that disciplinary commissions incorrectly apply the norms of legislation on disciplinary responsibility, neglect the requirements for establishing the degree of guilt and severity of the disciplinary offense, do not adhere to the principle of choosing the type of punishment, etc. The article analyzes the existing positions of scientists on the need to amend the existing list of disciplinary penalties, in particular the addition of fines to the list of penalties and the possibility of disclosure of information about disciplinary penalties received by civil servants and concludes that it is inexpedient to introduce such changes at the present stage of formation of the civil service in general and the institution of disciplinary responsibility in particular.

Key words: *types of misconduct, civil servant, disciplinary responsibility, disciplinary penalty, civil service reform.*