

ПРИНЦИПИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ДОВІРИ У ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ

PRINCIPLES OF CIVIL SERVANTS DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AS THE BASIS OF EFFICIENCY AND TRUST IN THE PUBLIC SECTOR

Латковська Т., д.ю.н., професор,
професор кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»

У сучасному суспільстві державний апарат виконує важливу роль у забезпеченні функціонування держави та задоволенні потреб населення. Важливо, щоб державні службовці виконували свої обов'язки з відповідальністю, прозорістю та ефективністю. Для забезпечення такого стану справ необхідна система дисциплінарної відповідальності, яка регулює поведінку державних службовців та забезпечує їхню відповідність встановленим нормам та стандартам.

Дисциплінарна відповідальність державного службовця охоплює широке коло питань, пов'язаних з професійною поведінкою та етикою, виконанням службових обов'язків, збереженням конфіденційної інформації, відсутністю конфлікту інтересів, додержанням законодавства та інших внутрішніх правил. Така відповідальність є одним із інструментів, які допомагають забезпечити високу якість та ефективність державної служби.

У багатьох країнах приймаються спеціальні закони, що регулюють поведінку державних службовців та встановлюють процедури щодо розгляду порушень. Це дає змогу встановити стандарти професійної поведінки, а також визначити процедури та санкції, які можуть бути застосовані у випадку виявленого порушення.

Насамкінець, дисциплінарна відповідальність має бути супроводжена системою заохочення та підтримки для державних службовців, які відзначаються високою ефективністю та відповідальністю. Це може включати преміювання за досягнення, можливості професійного зростання, створення комфортних умов праці та розвитку.

В цілому, дисциплінарна відповідальність державного службовця є важливим інструментом забезпечення ефективності та довіри в публічному секторі, а також інструментом управління та контролю за діяльністю державного апарату. Забезпечуючи ефективність та довіру в публічному секторі, сприяє високим стандартам професійної поведінки та відповідальності. Щоб досягти цих цілей, необхідно мати чітко визначені правила та процедури, прозорість та справедливість у розгляді порушень, а також підтримку та заохочення для державних службовців.

Дисциплінарна відповідальність державного службовця не обмежується лише внутрішніми процедурами організації, але також може мати правовий аспект. Законодавство може передбачати встановлення санкцій і процедур для розгляду порушень державних службовців. Це дає можливість забезпечити юридичну обґрунтованість та чіткість у процесі застосування дисциплінарних заходів.

Ключові слова: службові обов'язки, службова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, принципи дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні заходи, дисциплінарне провадження, Дисциплінарний статут.

In modern society, the state apparatus plays an important role in ensuring the state's functioning and meeting the population's needs. Civil servants must perform their duties with responsibility, transparency and efficiency. To ensure this state of affairs, a system of disciplinary responsibility is needed, which regulates the behaviour of civil servants and ensures their compliance with established norms and standards.

The disciplinary responsibility of a civil servant covers a wide range of issues related to professional conduct and ethics, the performance of official duties, preservation of confidential information, absence of conflict of interests, compliance with legislation and other internal rules. Such responsibility is one of the tools that help ensure the high quality and efficiency of public service.

Many countries have special laws that regulate the conduct of public officials and establish procedures for dealing with violations. This establishes standards of professional conduct, as well as procedures and sanctions that may be applied in the event of a breach being detected.

Finally, disciplinary responsibility should be accompanied by a system of encouragement and support for civil servants who are noted for their high efficiency and responsibility. This may include bonuses for achievements, opportunities for professional growth, and creating comfortable working conditions and development.

In general, the disciplinary responsibility of a civil servant is an important tool for ensuring efficiency and trust in the public sector, as well as a tool for managing and controlling the activities of the state apparatus. Ensuring efficiency and trust in the public sector promotes high standards of professional conduct and responsibility. Achieving these goals requires clearly defined rules and procedures, transparency and fairness in handling violations, and support and incentives for public officials.

The disciplinary responsibility of a civil servant is not limited to the organisation's internal procedures, but may also have a legal aspect. Legislation may provide for the establishment of sanctions and procedures for consideration of violations by public officials. This makes it possible to ensure legal validity and clarity in the process of applying disciplinary measures.

Key words: official duties, official discipline, disciplinary responsibility, principles of disciplinary responsibility, disciplinary measures, disciplinary proceedings, Disciplinary Statute.

Дисциплінарна відповідальність державного службовця є необхідною складовою ефективного та відповідального державного управління. Сприяючи дотриманню етичних норм та підтримуючи довіру громадян до державного апарату, забезпечує ефективне функціонування державних інституцій. При цьому, важливо забезпечити баланс між справедливістю, об'єктивністю та захистом прав державних службовців, щоб система дисциплінарної відповідальності була ефективною та довіреною всіма сторонами. Основа ефективного управління та забезпечення додержання встановлених норм та стандартів у публічному секторі ґрунтується на принципах дисциплінарної відповідальності державного службовця. Ці принципи окреслюють основні засади, на яких базується про-

цес застосування дисциплінарних заходів та визначаються правила і процедури, якими керуються при притягненні винних осіб до відповідальності.

Питання дисциплінарної відповідальності державних службовців регулюються положеннями ст.ст. 64-79 Закону України «Про державну службу» [1]. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо переважання влади» від 19.09.2019 р. № 117-IX, який набрав чинності 25.09.2019 р., внесено зміни до Закону України «Про державну службу» [2]. Зазначеним Законом внесено суттєві зміни до засад дисциплінарної відповідальності, зокрема, змінено вимоги до складу дисциплінарної комісії, яка, відтепер, діє у складі не менше трьох членів, а не шести, як передбачалося попередньою

редакцію закону. Статтю 70 «Загальні збори (конференція) державних службовців державного органу» загалом виключено з Закону, виключено і ст. 71 «Проведення службового розслідування». Нова редакція ст. 71 Закону передбачає здійснення дисциплінарного провадження у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, який має визначати, зокрема: повноваження та порядок роботи дисциплінарної комісії; порядок формування дисциплінарної комісії; порядок здійснення дисциплінарного провадження у разі неможливості утворення або функціонування дисциплінарної комісії у державному органі.

Важливого значення набувають принципи дисциплінарної відповідальності державного службовця. Визначаючи принципи дисциплінарної відповідальності державного службовця та їх важливість для забезпечення ефективності та довіри в публічному секторі, видається, що до них слід віднести такі:

1. Принцип законності та правової обґрунтованості.

Цей принцип є одним з фундаментальних принципів, який спрямовано на реалізацію найголовнішої засади правової держави, а саме – обмеження влади правом і законом. Він передбачає, що процес застосування дисциплінарних заходів має базуватися на чіткій нормативно-правовій основі, а виконання обов'язків державними службовцями має відповідати вимогам законодавства та ґрунтуватися на законодавчих нормах. Особам, наділеним владно-розпорядчими функціями, дозволено робити лише те, що їм визначено законодавством і саме в такий спосіб і в такій формі, які передбачені законом. Так, відповідно до Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, наказ чи розпорядження має видаватися начальником відповідно до повноважень згідно із займаною посадою, на підставі законодавства, не принижувати честі та гідності підлеглих, бути чітким, зрозумілим і виконуватися безапелювано, точно та у визначений строк. Начальник несе відповідальність за виданий наказ чи розпорядження, його відповідність законодавству, за зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади або службових повноважень та службову недбалість під час видання наказу чи розпорядження, а також за невжиття заходів для забезпечення його виконання [3].

Принцип законності та правової обґрунтованості дисциплінарної відповідальності державних службовців передбачає, що державні службовці повинні дотримуватися законів, які регулюють їхню діяльність. Вони повинні бути ознайомлені з відповідними нормативно-правовими актами та дотримуватися їх у своїй роботі. Це включає виконання вимог щодо збереження конфіденційної інформації, дотримання процедур прийняття рішень, виконання фінансових та бюджетних обов'язків та іншого.

Дотримання принципу законності має кілька важливих наслідків. По-перше, це забезпечує легітимність дій державних службовців та їхню відповідність правовим нормам. Що, в свою чергу, сприяє встановленню правової держави, де закон є прерогативою, на якій ґрунтується діяльність усіх учасників державного процесу. По-друге, принцип законності допомагає уникнути зловживань та корупції. Якщо державні службовці зобов'язані діяти відповідно до закону, то це встановлює межі їхньої поведінки і запобігає можливості зловживання владою чи недобросовісними діями. Принцип законності і правової обґрунтованості передбачає механізми контролю та відповідальності державних службовців, що сприяє прозорості та відкритості в діяльності державного апарату.

По-третє, принцип законності забезпечує рівноправність перед законом. Це означає, що державні службовці мають однакові права і обов'язки, як і інші громадяни, і не можуть мати привілейованого становища, що виходить за межі закону. Всі порушення та недбалість повинні розглядатися згідно з процедурами, встановленими законодавством.

Принцип правової обґрунтованості вимагає, щоб рішення та дії державних службовців були обґрунтовані та підтримані відповідними правовими підставами. Це означає, що всякі заходи, санкції або рішення щодо державного службовця повинні мати юридичне обґрунтування та підтримуватися доказами. Цей принцип гарантує, що рішення приймаються на основі фактів, а не на особистих суб'єктивних оцінках чи уподобаннях.

Впровадження принципу законності та правової обґрунтованості має велике значення для державних службовців та довіри до державного апарату в цілому. Він сприяє ефективному управлінню, виконанню законів та забезпеченню прав та свобод громадян. Застосування цього принципу є ключовим елементом в побудові демократичного та правового суспільства.

Законність дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності за протиправне діяння в установлених законом межах. Важливо відмітити, що дотримання принципу законності та правової обґрунтованості несе велику відповідальність для державних службовців, який є юридичним стрижнем, на якому тримається процес реалізації дисциплінарної відповідальності. Правова обізнаність, здійснення діяльності відповідно до норм закону, забезпечення довіри та легітимності дій державного службовця відбиває демократичну сутність суспільного ладу.

2. Принцип справедливості та об'єктивності.

Цей принцип, який є невід'ємною складовою дисциплінарної відповідальності державного службовця, вимагає, щоб розгляд порушень державних службовців був проведений справедливо та об'єктивно. Даний принцип слугує доповненням до першого принципу та означає, що справедливий процес передбачає надання можливості державному службовцю висловити свою точку зору, представити свідчення та докази своєї невинуватості. Рішення мають базуватися на об'єктивних фактах і аналізі доказів, а не на суб'єктивних поглядах чи особистих вподобаннях. Державний службовець має бути підзвітним громадянам і виконувати свої обов'язки з максимальною справедливістю та об'єктивністю, неупереджено і недискримінаційно. У цілому, дисциплінарна відповідальність спрямована на забезпечення високих стандартів професійної поведінки державних службовців, а також на покарання за недовість, корупцію або інші порушення правил служби.

Принцип справедливості передбачає, що державний службовець повинен мати право на справедливий суд і чесний розгляд своєї справи. Це означає, що при розгляді дисциплінарного питання слід дотримуватися принципу презумпції невинуватості - державний службовець вважається невинуватим, поки його провини не буде доведена. Також важливо забезпечити право на захист і можливість представити свою точку зору та докази, які свідчать на користь державного службовця.

Об'єктивність є іншим ключовим принципом дисциплінарної відповідальності. Це означає, що розгляд справи має бути проведений без упередженості та зазначення конкретних фактів, на яких ґрунтується рішення. Дисциплінарний процес повинен базуватися на об'єктивних критеріях і незалежних експертних думках, щоб уникнути будь-яких форм впливу або корупційних дій. Один з способів забезпечити об'єктивність - це створення незалежних органів або комісій, які розглядають дисциплінарні справи. Ці органи повинні бути незалежними від впливу інших державних структур або осіб, що можуть мати інтереси в конкретній справі. Вони повинні мати можливість проводити об'єктивні розслідування, заслуховувати свідків та досліджувати всі аспекти справи перед прийняттям рішення.

Крім того, важливо визначити конкретні правила і стандарти поведінки державних службовців, які враховують ідеї справедливості та об'єктивності. Ці правила

мають бути чіткими, доступними та повинні враховувати специфіку роботи державного службовця. Наприклад, вони можуть включати заборону на корупційну поведінку, конфлікт інтересів, необґрунтовану відмову у наданні інформації або послуг громадянам.

Дисциплінарна відповідальність також має бути пропорційною до вчиненого порушення. Це означає, що накази або санкції, які застосовуються проти державного службовця, повинні бути справедливими та відповідати характеру порушення. Важливо уникати будь-яких форм зловживання або прояву впливу під час встановлення стягнення. Тож принцип справедливості та об'єктивності є фундаментальним у дисциплінарній відповідальності державного службовця. Їх виконання забезпечує довіру громадян до державних структур та визначає якість та ефективність їх роботи.

3. Принцип пропорційності та адекватності санкцій. Принцип пропорційності та адекватності санкцій є важливим аспектом дисциплінарної відповідальності державного службовця. Він визначає, що накази або санкції, які накладаються на службовця за порушення правил служби, повинні бути відповідними характеру та серйозності вчиненого порушення.

Пропорційність означає, що санкції мають бути належним чином зв'язані з вчиненим порушенням. Це означає, що більш серйозні порушення можуть мати більш суворі наслідки, в той час як менші порушення можуть призвести до менших санкцій або попереджень. Наприклад, порушення етичних норм або правил поведінки може вимагати дисциплінарного застереження або втрати привілеїв, тоді як випадки корупції або серйозних злочинів можуть призвести до звільнення з посади та навіть кримінального переслідування.

Адекватність санкцій означає, що санкції повинні бути адекватними та розумними у контексті вчиненого порушення. Це важливо для того, щоб уникнути надмірності або несправедливості при накладанні санкцій. Наприклад, накладання надто суворих санкцій за малозначні порушення може бути несправедливим і дискредитувати дисциплінарну систему. З іншого боку, недостатність санкцій може позбавити їх ефективності та підірвати довіру громадян до державних структур. Застосування санкцій повинно бути пропорційним та адекватним характеру та серйозності порушень. Важливо, щоб санкції встановлювалися на основі конкретного порушення і мали на меті виправлення недоліків та запобігання повторенню аналогічних ситуацій. При цьому, важливо враховувати обставини справи та виявляти гнучкість у прийнятті рішень.

Принцип пропорційності та адекватності санкцій є одним з ключових принципів, якими повинен керуватися державний службовець у своїй діяльності. Цей принцип передбачає, що санкції, застосовані до державного службовця у випадку порушення правил або недбалості у виконанні його службових обов'язків, повинні бути пропорційні тяжкості порушення та адекватні з метою досягнення виправлення та запобігання подібним порушенням у майбутньому.

Адекватність санкцій вказує на те, що вони повинні бути належно адаптовані до специфіки порушення і його наслідків. Санкції повинні мати відповідний вплив на державного службовця, щоб він усвідомлював наслідки своїх дій і змінював свою поведінку. Адекватність санкцій передбачає також можливість виправлення та покарання, які спрямовані на забезпечення відповідальної поведінки та виконання службових обов'язків з відповідністю нормам та стандартам.

У контексті принципу пропорційності та адекватності санкцій важливо враховувати принцип правової визначеності. Санкції повинні бути встановлені чітко і передбачувано в законодавстві або інших нормативних актах, щоб уникнути довільного або некоректного застосування санк-

цій. Державний службовець повинен мати можливість передбачити наслідки своїх дій і відповідно регулювати свою поведінку, щоб уникнути порушень і покарань.

Пропорційність та адекватність санкцій є основними принципами, які забезпечують справедливість та ефективність дисциплінарної системи для державних службовців. Вони сприяють забезпеченню рівного ставлення до всіх службовців, реагують на порушення з урахуванням їх важкості та наслідків, а також сприяють попередженню подібних порушень у майбутньому. Дотримання принципу пропорційності та адекватності санкцій є важливою складовою ефективною системи дисциплінарної відповідальності державних службовців і сприяє побудові довіри, ефективності та відповідальності у сфері державного управління.

4. Принцип превентивності та виховання. Превентивність передбачає систему запобігання порушенням шляхом навчання, нагляду та попередження. Принцип виховання полягає в тому, щоб застосування санкцій мало не лише каральний характер, але й сприяло виправленню поведінки та розвитку професійних якостей державних службовців. Важливо розробляти програми навчання, тренінги та інші форми підтримки, щоб покращити етику та професійні навички службовців.

Принцип превентивності та виховання є одним з фундаментальних принципів, якими повинен керуватися державний службовець у своїй діяльності. Цей принцип передбачає, що державний службовець має приділяти достатню увагу профілактиці та вихованню, спрямованим на запобігання можливим порушенням і покращення етики та професіоналізму в своїй роботі.

Превентивність означає, що державний службовець повинен приділяти увагу виявленню потенційних проблем і небезпек у своїй діяльності та попередженню їх на ранніх етапах. Це передбачає аналіз ризиків, прогнозування можливих наслідків і вжиття відповідних заходів для запобігання виникненню проблем. Державний службовець повинен бути наділений превентивною культурою і вживати заходи для забезпечення безпеки, ефективності та законності у своїй роботі.

Виховання відіграє важливу роль у формуванні етичних норм, цінностей та професіоналізму у державному службовці. Виховання спрямоване на розвиток моральних якостей, вмінь і компетенцій, необхідних для виконання службових обов'язків. Це може включати проведення навчальних програм, тренінгів, семінарів та інших заходів, спрямованих на підвищення свідомості державного службовця щодо етичних стандартів, правил поведінки і законності.

Принцип превентивності та виховання має кілька ключових аспектів. По-перше, це розвиток свідомості у державному службовці щодо можливих ризиків і порушень. Державний службовець повинен бути усвідомлений та готовий вчасно реагувати на потенційні проблеми, уникати конфліктів і запобігати можливим порушенням.

По-друге, превентивність і виховання вимагають постійного навчання та професійного розвитку державного службовця. Він має оновлювати свої знання, ознайомлюватися з новими законодавчими актами та кращими практиками, щоб бути в курсі останніх змін у своїй сфері діяльності. Важливою складовою цього аспекту є забезпечення доступу до навчальних ресурсів і підтримка у процесі самоосвіти.

По-третє, превентивність і виховання передбачають встановлення ефективних систем контролю та моніторингу у діяльності державного службовця. Це включає внутрішній контроль, аудит, перевірки та оцінки діяльності. Контроль повинен бути проведений з метою виявлення порушень і недоліків і прийняття відповідних заходів для їх виправлення та запобігання їх повторенню.

Узагальнюючи, принцип превентивності та виховання є важливою складовою діяльності державного службовця.

Виконання цього принципу сприяє запобіганню можливим порушенням, розвитку професіоналізму та етики, підвищенню якості роботи державного апарату. Важливо забезпечувати належну підтримку та розвиток державних службовців у контексті превентивності та виховання, щоб проводити ефективну та відповідальну роботу для блага суспільства.

5. Принцип прозорості та відкритості. Державні службовці та органи, що розглядають дисциплінарні справи, повинні діяти з відкритістю та прозорістю. Це означає, що процес розгляду порушень повинен бути доступним для громадськості, а рішення та мотиви їх прийняття повинні бути належним чином обґрунтовані та пояснені.

Принцип прозорості та відкритості є важливою складовою етики та професіоналізму державного службовця. Цей принцип передбачає, що державний службовець повинен діяти відкрито, прозоро та на відкритому доступі для громадськості, щоб забезпечити високий рівень довіри громадян до державного апарату та ефективне функціонування демократичних інституцій.

Принцип прозорості означає, що державний службовець має забезпечувати відкритість своєї діяльності та прийняття рішень. Це включає публікацію інформації про свою роботу, процеси прийняття рішень, витрати та використання публічних ресурсів. Державний службовець повинен бути готовим пояснювати свої дії та рішення громадськості, відповідати на запити щодо інформації та забезпечувати доступ до публічної інформації.

Відкритість також передбачає забезпечення громадськості можливості брати участь у процесах прийняття рішень та контролювати діяльність державного службовця. Це може включати публічні консультації, відкриті засідання, залучення громадських організацій та експертів до обговорення питань загального інтересу. Такий підхід сприяє залученню громадської думки, розширює легітимність та якість рішень, а також підвищує довіру громадян до державного апарату.

Прозорість і відкритість також передбачають забезпечення доступу до інформації про діяльність державного службовця та публічних органів загалом. Державний службовець повинен дотримуватися законодавства про доступ до інформації, надавати запитовані дані та документи, які не є конфіденційними чи обмеженими законом. Це сприяє прозорості та перевірці діяльності державного апарату, запобігає корупції, зловживанням та неправомірним діям.

Принцип прозорості та відкритості є основою демократичного управління та забезпечує ефективне функціонування державного апарату. Відкритість допомагає

запобігати корупції, підвищує довіру громадян до державного службовця та сприяє формуванню відповідальності та ефективності в державному управлінні. Забезпечення прозорості та відкритості є необхідним кроком для побудови відкритого, прозорого та належного державного управління, яке відповідає потребам суспільства та розвитку демократії.

Вважаємо, що виконання вищезазначених принципів дисциплінарної відповідальності сприятиме створенню довіри до державного апарату, забезпечуватиме ефективне функціонування та високі стандарти професійної поведінки державних службовців. Важливо, щоб система дисциплінарної відповідальності була чітко визначеною, прозорою та справедливою, а її застосування ґрунтувалось на законності, справедливості та пропорційності. Такі принципи допомагають забезпечити ефективне управління та гарантують, що державні службовці виконують свої обов'язки з відповідальністю та професіоналізмом.

Одним з найважливіших принципів дисциплінарної відповідальності є пропорційність санкцій до винних дій. Законодавство передбачає різні види санкцій, які можуть бути застосовані, включаючи попередження, виключення з посади, штрафи, демотиваційні заходи та інші. Важливо, щоб санкції були справедливими і забезпечували відповідальність та відшкодування завданого збитку, але водночас не були занадто суворими або нецільовими.

Висновки. Запровадження дисциплінарної відповідальності державного службовця сприяє підвищенню довіри до державного апарату та зміцненню прозорості в управлінні. Громадяни мають право очікувати, що державні службовці діятимуть в їхніх інтересах і дотримуватимуться етичних норм. Існування системи дисциплінарної відповідальності сприяє стимулюванню службовців до більш дбайливого та відповідального виконання своїх обов'язків, зменшуючи ризик корупції та зловживань владою. Принципи дисциплінарної відповідальності державного службовця є важливою основою забезпечення ефективності та довіри в публічному секторі.

Разом із цим, система дисциплінарної відповідальності відіграє роль у формуванні корпоративної культури та встановленні норм і цінностей, які є основою професійної діяльності державних службовців. Це відповідальність перед суспільством, яка забезпечує дотримання встановлених норм та стандартів, зменшує ризик корупції та зловживань владою, сприяє професійному розвитку службовців і формує корпоративну культуру. Правильно розроблена та справедлива система дисциплінарної відповідальності є ключовим елементом сучасного державного управління та гарантією ефективності державної служби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19?find=1&text=%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B0#w1_21.
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20?find=1&text=%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%83>.
3. Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 05.03.2009 р. № 1068-VI. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1068-17?find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7#w1_3.
4. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2023 р. № 220. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-%D0%BF#Text>