

*Любимов О. К.,  
кандидат юридичних наук,  
помічник судді  
Вищого господарського суду України*

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

**Анотація.** У статті розглянуто проблемні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців. Науковцем зроблено висновок, що одним із недоліків нового Закону України «Про державну службу» є відсутність законодавчого закріплення поняття дисциплінарного проступку, а тому запропоновано його визначення та необхідність закріплення в статті 65 указанного Закону. Автором досліджено проблеми, які виникають під час притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців. Наголошено на необхідності розширення переліку видів дисциплінарної відповідальності державного службовця; усунення можливого суб'єктивного ставлення суб'єкта призначення чи керівника органу до підлеглого державного службовця під час визначення дисциплінарного проступку за вчинені ним дії. Обґрунтовано можливість накладення на державного службовця штрафу як виду стягнення не тільки за злочини та правопорушення, які передбачені Кримінальним кодексом України та Кодексом України про адміністративні правопорушення, а й за окремі види саме дисциплінарних правопорушень, виключний перелік яких чітко передбачити на законодавчому рівні.

**Ключові слова:** дисципліна, відповідальність, державний службовець, трудова дисципліна.

**Постановка проблеми.** Дисципліна праці в системі державної служби має неабияке значення для нормального функціонування кожного органу державної влади. Питання зміцнення трудової дисципліни державних службовців є одним із ключових завдань, які стоять перед кожним керівником державного органу, оскільки від її дотримання досить часто залежить ефективність виконання поставлених перед органом завдань, додержання конституційних прав і свобод людини та громадянина, якість надання адміністративних послуг. А тому для розбудови дійсно сильного та професійного інституту державної служби варто вдосконалити дисциплінарну відповідальність державних службовців, визначити санкції за порушення трудової дисципліни зазначеної категорії осіб.

Притягнення державних службовців до юридичної відповідальності в наукових працях досліджувала значна кількість вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких – А.А. Абрамова, В.Б. Авер'янов, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова, Д.М. Бахрах, І.Л. Бачило, І.П. Голосніченко, С.В. Додін, С.Д. Дубенко, І.О. Картузова, С.В. Ківалов, І.Б. Коліушко, В.М. Корельський, В.К. Малиновський, О.Ю. Оболенський, І.М. Пахомов, Ю.М. Старілов, В.К. Шкарупа, В.В. Щербак та інші. Проблемним же сьогодні залишається питання притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. Загалом, як зазначає Д.М. Лук'янець, види юридичної відповідальності мають спільну концептуальну основу, тобто систему принципів, яка покладена в основу правової реалізації. Вихідним є прин-

цип відповідальності в нормативному регулюванні. Його сутність полягає в тому, що в разі відхилення поведінки адресата відповідної норми від припису цієї норми з боку суб'єкта, що встановив цю норму, або ним уповноваженого органу повинна бути певна реакція. У змісті принципу відповідальності виділяються два складники, зміст яких визначатиме нормативну модель відповідальності, а саме нормативну модель відхилення від норми й нормативну модель реакції на відхилення [1, с. 23]. Саме аналізуючи сутність зазначеного відхилення, можна говорити про вид відповідальності, яка має наставати за вчинення правопорушення державним службовцем. Значимо, що адміністративні правопорушення та кримінально-карні діяння чітко передбачені в Кодексі України про адміністративні правопорушення та Кримінальному кодексі України відповідно, водночас питання притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності дуже часто залишається відкритим, оскільки перелік дисциплінарних проступків хоча й передбачений, проте не є досконалим, а санкції за їх порушення чітко не визначені.

**Метою статті** є визначення проблемних питань притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. Для вирішення поставленої мети в статті розв'язуються такі завдання: досліджується поняття дисциплінарної відповідальності, аналізуються нормативні положення Закону України «Про державну службу» в цьому аспекті, на основі чого визначаються основні проблеми, які виникають під час притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Наголосимо, що дисциплінарна відповідальність є одним із найпоширеніших видів юридичної відповідальності, яка застосовується за вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку чи порушення норм етичної поведінки. Підставами застосування дисциплінарної відповідальності державного службовця є вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, який може виражатися в порушенні посадової інструкції, правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів і спеціальних положень про дисципліну працівників окремих галузей управління й окремих видів державних службовців. Дисциплінарну відповідальність державного службовця варто відрізняти від такого ж виду відповідальності звичайного працівника. Так, варто погодитися з думкою С.В. Ківалова, Л.Р. Біла-Тіунової та Л.М. Корнути, які зазначають, що до особливостей дисциплінарної відповідальності державного службовця, які, на переконання фахівців, відрізняють її від дисциплінарної відповідальності в трудовому праві, зараховують: 1) суб'єкт відповідальності – державний службовець; 2) джерела правового регулювання – адміністративно-правові акти; 3) фактичні підстави відповідальності; 4) види дисциплінарних стягнень;

5) порядок накладення стягнень; 6) особлива сфера застосування дисциплінарної відповідальності – державне управління [2, с. 98]. Отже, дисциплінарна відповідальність державного службовця характеризується спеціальним суб'єктним складом, спеціальними підставами для її настання, видами стягнень та особливою сферою застосування. Проте варто окремо наголосити й на важливому значенні інституту дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Так, В.Л. Костюк зазначає, що за своєю сутністю дисциплінарна відповідальність у трудовому праві покликана: 1) сприяти збалансуванню інтересів роботодавця та працівника з питань праці; 2) стимулювати належну поведінку працівників з питань праці; 3) забезпечувати належний, адекватний вплив роботодавця на працівника як наслідок учинення ним дисциплінарного проступку; 4) забезпечувати понесення працівником санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень відповідно до характеру вчиненого проступку [3, с. 1–2]. Указана вище позиція може без будь-яких вагань застосовуватися відносно дисциплінарної відповідальності державних службовців, оскільки сутність застосування дисциплінарних стягнень полягає у стимулюванні державного службовця до належного виконання ними своїх посадових обов'язків, дотримання трудового розпорядку та норм етичної поведінки.

Установлення суворой дисципліни в державному органі є запорукою нормального його функціонування, своєчасним, повним і неупередженим виконанням соціальних, економічних та інших завдань і напрямів діяльності органу влади. Дотримання дисципліни на робочому місці забезпечує сприятливий мікроклімат у трудовому колективі, створює умови для нормального функціонування державного органу в загалом. Узагалі в науковій літературі поняття дисциплінарної відповідальності розглядають як покарання особи за невиконання чи неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, а також за порушення ним правил етичної поведінки.

У юридичній літературі дисциплінарну відповідальність визначають як «урегульовані нормами права відносини між державою, в особі її компетентних органів і посадових осіб, та державними службовцями, що виникають на підставі вчинення ними службових правопорушень і виражені в застосуванні до винних осіб заходів державного примусу, а також характеризуються засудженням правопорушника та протиправного діяння з боку держави та суспільства з метою попередження та недопущення в майбутньому інших правопорушень» [4, с. 142]. М.І. Хавронюк дисциплінарним проступком називає винне протиправне порушення особою правил дисциплінарного порядку у сфері трудової, службової, навчальної, військової та іншої діяльності, за яке передбачене дисциплінарне стягнення [5, с. 11]. Відповідно до цього, в юридичній літературі дисциплінарний проступок розглядають як у широкому, так і вузькому аспектах. У широкому - як порушення державної дисципліни, а у вузькому - як порушення службових обов'язків. При цьому дисциплінарний проступок може виражатися як через активні протиправні дії, так і через пасивну неправомірну поведінку державного службовця, наприклад, бездіяльність державного службовця в ужитті заходів щодо розгляду звернень громадян [6, 167-168].

Слушним є те, що в ст. 64 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII ураховано, що підставою застосування дисциплінарної відповідальності державного службовця є також і порушення правил етичної поведінки. Це

відповідає п. 13 Додатку до Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців у Європі, в якому наголошено на важливості дотримання етичних норм публічними службовцями, хоча вони часто виходять за межі суто виконання службових обов'язків. Законодавче закріплення етичних вимог є нагадуванням про професійну та моральну відповідальність [7]. Ми погоджуємося з вищенаведеною думкою. За порушення норм етичної поведінки державним службовцем не передбачено ні кримінальної, ні адміністративної відповідальності, а сам факт порушення етичних норм має належати саме до дисциплінарних проступків, так як державні службовці – це специфічна категорія осіб, які мають характеризуватися позитивною поведінкою, оскільки несуть моральну відповідальність перед суспільством як у робочий, так і позаробочий час.

Сьогодні новим Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII в окремому розділі регламентовано положення щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності державних службовців, зокрема передбачені заходи із забезпечення службової дисципліни, порушення яких становлять підставу для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності; поняття й види дисциплінарних проступків; види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування з урахуванням переліку обставин, які пом'якшують та обтяжують відповідальність державного службовця; дисциплінарне провадження з урахуванням окремих його етапів, у тім числі заходи з формування дисциплінарної справи; зняття дисциплінарного стягнення [8]. Проте одним із недоліків нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII є відсутність законодавчого закріплення поняття дисциплінарного проступку. Стаття 65 передбачає перелік окремих видів дисциплінарних проступків, проте не надає законодавчого тлумачення цього поняття, що негативно впливає на виявлення таких порушень. Отже, ми пропонуємо на законодавчому рівні, а саме частину 1 статті 64 Закону України «Про державну службу», доповнити термінологічним розумінням поняття «дисциплінарний проступок» як порушення державним службовцем норм, що регламентовані посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статуту, правил етичної поведінки тощо чи вчинення іншого порушення службової дисципліни, які спричинили невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, за які державного службовця варто притягнути до дисциплінарної відповідальності.

Аналізуючи поняття дисциплінарного проступку державного службовця, варто погодитися з думкою Н.В. Янюк, яка зазначає, що дисциплінарний проступок може бути результатом як активної, так і пасивної поведінки. Його проявами вважається невиконання або неналежне виконання державним службовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби, а також вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює. Бездіяльність з боку державного службовця може проявлятися в невчиненні певних дій, які він зобов'язаний був учинити, наприклад, ненадання відповіді на інформаційний запит згідно з вимогами законодавства про доступ до публічної інформації [9, с. 139-142]. Ми повністю солідарні з такою

думкою, оскільки, дійсно, невчинення державним службовцем дій, які останній має вчиняти відповідно до своїх посадових обов'язків, що чітко закріплені в положеннях чи посадових інструкціях, якими останній керується в роботі, варто розглядати як дисциплінарний проступок. Такі дії є порушенням актів, які визначають діяльність державного службовця, а отже, зазвичай за них має наставати дисциплінарна відповідальність, якщо вона не тягне за собою інший вид юридичної відповідальності.

Досліджуючи проблеми дисциплінарної відповідальності, варто наголосити на необхідності вдосконалення зазначеного виду юридичної відповідальності. Зокрема, мова йде про необхідність розширення переліку видів дисциплінарної відповідальності й удосконалення механізму виявлення дисциплінарного проступку в діях підлеглого державного службовця з боку керівника. Статтею 65 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено вичерпний перелік дисциплінарних проступків, учинення яких є підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності [8]. У свою чергу, на керівника окремого державного службовця покладаються повноваження щодо виявлення таких проступків та ініціювання перед дисциплінарною комісією питання про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Статтею 66 закріплено види дисциплінарних стягнень, а також передбачено, що за недотримання правил внутрішнього службового розпорядку суб'єктом призначення або керівником державної служби може бути застосовано зауваження. В інших випадках дисциплінарні стягнення накладаються виключно за пропозицією дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ, проте, згідно з ч. 1 статті 68 цього ж Закону, право ініціювати дисциплінарні провадження залишаються за суб'єктом призначення. Безперечно, такі повноваження керівника державного органу є досить важливими та необхідними, оскільки спрямовані на забезпечення належної дисципліни у відповідному органі державної влади, організацію чіткої роботи підпорядкованих працівників, забезпечення ефективного, належного та своєчасного виконання покладених на державний орган та окремих посадових осіб повноважень тощо. Але наголосимо на тому, що керівник самостійно визначає, які дії підпорядкованого державного службовця підпадають під недотримання правил трудового розпорядку, оскільки законом не визначено, які саме дії особи варто тлумачити, наприклад, як такі, що шкодять авторитету державної служби, чи, наприклад, які дії варто вважати використанням повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб чи розцінювати як невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця тощо. Отже, у разі виявлення дисциплінарного проступку все ж таки може бути застосовано певне суб'єктивне ставлення керівника до підлеглого працівника та суб'єктивне сприйняття вчинених працівником дій. Суб'єктивне ставлення суб'єкта призначення чи керівника державного органу може стосуватися й питання використання свого права на ініціювання дисциплінарного провадження перед дисциплінарною комісією, а тому варто розробити відповідні заходи для мінімізації такого впливу керівника та прийняття об'єктивного рішення відносно особи, яка порушила трудову дисципліну.

Іншим важливим питанням, яке сьогодні досить активно обговорюється, є розширення видів дисциплінарних стягнень, які передбачені Законом України «Про державну службу»,

та включення до переліку дисциплінарних проступків, що можуть бути безпосередньо пов'язані з корупційними факторами. Таку думку в наукових роботах підтримують А.П. Горзов, О.О. Доглій, які зазначають, що, враховуючи трактування дискреційних повноважень державного службовця та високу актуальність протидії корупційним правопорушенням, необхідність запобігання корупційним факторам та усунення їх, перелік діянь, які можна вважати дисциплінарним проступком, доцільно переглянути. Зазначене, на думку науковців, зумовлює необхідність урахування можливості розгляду дисциплінарних проступків саме через призму прийняття державним службовцем управлінського рішення в межах передбачених нормативно-правовим актом варіантів рішень, що спричинило появу корупційного фактора, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення [10, с. 51-52]. Ми ж не погоджуємося з такою позицією, оскільки всі питання, які виникають у діяльності державного службовця, в тому числі й під час прийняття управлінських рішень, мають прояви корупційних факторів, мають уважатися не дисциплінарними проступками, а належати до корупційних проступків чи діянь, а отже, такі порушення мають бути закріплені виключно в Кримінальному кодексі України та Кодексі України про адміністративні правопорушення, за їх учинення має наставати кримінальна чи адміністративна відповідальність.

Важливим кроком до вдосконалення законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності О.О. Губанов вважає вдосконалення відносин щодо реалізації заходів дисциплінарної відповідальності в державній службі, а також система дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування мають визначитися кодифікованими нормами, які б містилися в одному законодавчому акті. Як зазначає науковець, ураховуючи зарубіжний досвід і досвід розвинутих держав-членів Європейського Союзу, таким актом має стати Дисциплінарний статут державного службовця, який би містив більш конкретні норми щодо класифікації дисциплінарних проступків залежно від тяжкості класифікації дисциплінарних стягнень і дисциплінарних впливів на державного службовця тощо. Також учений вважає, що одним із можливих шляхів підвищення ефективності механізму притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності є збільшення розміру штрафів, які накладаються за вчинення державним службовцем адміністративної відповідальності [11, с. 66]. Сьогодні ж чинним законодавством України, а саме Законом України «Про державну службу», чітко передбачено такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службу відповідність; 4) звільнення з посади державної служби [8]. Щодо нас, то прийняття Дисциплінарного статуту є не зовсім доцільним, оскільки ми таки підтримуємо думку щодо необхідності систематизації законодавства про державну службу в єдиний Кодекс України про державну службу, а тому саме в ньому й доцільно було б здійснити закріплення дисциплінарних проступків державних службовців і видів стягнень за їх порушення, що буде ефективним кроком для настання реальної дисциплінарної відповідальності державного службовця. У цьому випадку ми, звичайно, не можемо говорити про виключний перелік видів дисциплінарних проступків, оскільки не можна в одному Кодексі передбачити всі негативні дії, які може вчинити державний службовець, а отже, варто визначити й закріпити найбільш поширені дисциплінарні проступки.

Іншим проблемним питанням дисциплінарної відповідальності державних службовців, на якому неодноразово за-уважували вчені, є питання можливості накладення штрафів на державних службовців. Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII не передбачено такого виду стягнення, як штраф, який накладається на державного службовця за вчинені ним правопорушення, проте вважаємо, що такий вид покарання міг би бути доцільним для запровадження в українське законодавство, оскільки це б могло стимулювати посадовців до належного виконання ними своїх посадових обов'язків, боячись накладення на них штрафів у великих розмірах, які зовсім не співвідносяться з їхніми заробітними платами. Доцільним було б 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 було б стимулювати до належної поведінки державних службовців шляхом оприлюднення відомостей щодо притягнення осіб до дисциплінарної відповідальності, хоча окремі науковці досить стримано ставляться до такої ідеї. Наприклад, А.П. Горзов, О.О. Долгий вважають, що це питання потребує додаткового опрацювання, адже, з одного боку, державна служба передбачає публічність особи й необхідність доведення до населення інформації щодо діяльності державних службовців, а з іншого – певна інформація є, по суті, внутрішньою, службовою, а не публічною. Цілком імовірно, що доведення до громадськості інформації щодо дисциплінарної відповідальності державних службовців сприяло б як підвищенню дисципліни відповідних службовців, так і зростанню довіри населення до влади загалом (що сьогодні є актуальним питанням, без перебільшення, питанням державного значення) в напрямках євроінтеграційної розбудови України. Водночас науковці вважають, що не можна допустити, щоб на підставі виключно публічних інтересів порушувалися права та законні інтереси (щодо охорони честі, гідності, ділової репутації) самих державних службовців, адже це може мати негативні наслідки – від зниження мотивації й спаду престижності державної служби в країні [10, с. 52]. На нашу думку, розголошення чи нерозголошення про вчинений державним службовцем дисциплінарний проступок перед громадськістю має вирішуватися виключно індивідуально щодо конкретного державного службовця залежно від систематичності й характеру вчиненого, мети вчинення проступку, враховуючи особистість державного службовця, службове становище тощо. Отже, ми наголошуємо на індивідуальному підході до розголошення відомостей про дисциплінарний проступок, що вирішується дисциплінарною комісією.

**Висновки.** Отже, притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності варто назвати одним із найпоширеніших видів юридичної відповідальності, яка застосовується до державного службовця в разі невиконання чи неналежного виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків. Проте притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, на жаль, має низку проблем, вирішення яких стимулюватиме працівників до належного виконання своїх посадових обов'язків, дотримання професійної етики, суворого дотримання дисципліни праці та своєчасного застосування дисциплінарних стягнень до винних осіб.

#### Література:

1. Лук'янець Д.М. Розвиток інституту адміністративної відповідальності: концептуальні засади та проблеми право реалізації: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2007. 43 с.
2. Ківалов С.В., Біла-Тіунова Л.Р., Корнута Л.М. Адміністративна відповідальність державного службовця в Україні: питання теорії і правового регулювання: монографія. Одеса: Фенікс, 2013. 274 с.
3. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2016. № 1 (13). С. 1–14.
4. Коломієць Т.О. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
5. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність. Київ: Атіка, 2003. 240 с.
6. Янюк Н.В. Особливості дисциплінарної відповідальності посадових осіб державної служби. *Проблеми державотворення та захисту прав людини в Україні*. 2005. С. 167–170.
7. Додаток до Рекомендації №R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи про статус публічних службовців у Європі. URL: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=340693&Site=CM>.
8. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. С. 60. Ст. 43.
9. Янюк Н.В. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за новим Законом України «Про державну службу» (2015): правовий аналіз. *Вісник Львівського університету. Серія «Юридична»*. 2016. Випуск 62. С. 138–147.
10. Горзов А.П., Долгий О.О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців. *Науковий часопис Національної академії Прокуратури України*. 2017. № 1. С. 48–54.
11. Губанов О.О. Відповідальність державних службовців як основна характеристика, яка притаманна державній службі в Європейському адміністративному просторі як сфера модернізації української державної служби. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 6. Том. 5. С. 64–76.

#### Любимов А. К. Проблемные вопросы привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемные вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности государственных служащих. Ученым сделан вывод, что одним из недостатков нового Закона Украины «О государственной службе» является отсутствие законодательного закрепления понятия дисциплинарного проступка, а поэтому предложено его определение и необходимость закрепления в статье 65 указанного Закона. Автором исследованы проблемы, которые возникают при привлечении к дисциплинарной ответственности государственных служащих. Отмечена необходимость расширения перечня видов дисциплинарной ответственности государственного служащего; устранения возможного субъективного отношения субъекта назначения или руководителя органа относительно подчиненного государственного служащего при определении дисциплинарного проступка за совершенные им действия. Обоснована возможность применения к государственному служащему штрафа как вида взыскания не только за преступления и правонарушения, которые предусмотрены Уголовным кодексом Украины и Кодексом Украины об административных правонарушениях, но и за отдельные виды именно дисциплинарных правонарушений, исключительный перечень которых четко предусмотреть на законодательном уровне.

**Ключевые слова:** дисциплина, ответственность, государственный служащий, трудовая дисциплина.

**Lyubimov O. Problematic issues raised by public servants to disciprocal liability**

**Summary.** The article deals with the issues of attraction of civil servants to disciplinary responsibility. The scientist concluded that one of the shortcomings of the new Law of Ukraine “On Civil Service” is the lack of legislative consolidation of the notion of disciplinary misconduct, and therefore its definition and the necessity of consolidation in Article 65 of the said law are proposed. The author investigates the problems that arise when bringing civil servants to disciplinary responsibility. The necessity of expanding the list of types of disciplinary responsibility of a civil serv-

ant is stressed; elimination of the possible subjective attitude of the subject of appointment or the head of the body regarding the subordinate civil servant in determining the disciplinary offense for the actions he committed. The possibility of imposing a fine on a civil servant as a form of punishment not only for crimes and offenses stipulated by the Criminal Code of Ukraine and the Code of Ukraine on administrative offenses, but also for certain types of disciplinary offenses, the exclusive list of which is clearly foreseen at the legislative level.

**Key words:** discipline, responsibility, civil servant, labor discipline.