

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ЦЕНТР ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ
І ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО ПРАВА

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО
СЛУЖБОВЦЯ: ТЕОРІЯ, ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРАКТИКА**

Виконала: здобувач вищої освіти 2 курсу
кваліфікація магістр
галузь знань 28 «Публічне управління та
адміністрування»
спеціальність 281 «Публічне управління та
адміністрування»
Поліщук Юлія Петрівна
Керівник: к.ю.н., доцент Фролова Є.І.
Рецензент: к.ю.н., доцент Козачук Д.А.

Одеса – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	6
1.1 Поняття та принципи адміністративної відповідальності державного службовця.....	6
1.2 Нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні.....	12
РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРНИЙ АСПЕКТ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	24
2.1 Характеристика підстав адміністративної відповідальності державного службовця.....	24
2.2 Порядок та види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця.....	35
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	49
3.1 Аналіз судової практики щодо застосування адміністративної відповідальності до державного службовця.....	49
3.2 Проблеми та недоліки застосування адміністративної відповідальності до державного службовця.....	61
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах розвитку правової держави та посилення демократичних інститутів питання адміністративної відповідальності державних службовців стає все більш значущим. Адміністративна відповідальність державного службовця є ключовим механізмом підтримки правопорядку та належного функціонування державного апарату. Вона виступає важливим інструментом забезпечення дисципліни і професійної етики серед державних службовців, що має прямий вплив на рівень довіри до державних інституцій з боку суспільства.

Однак на практиці спостерігаються численні випадки неефективного застосування механізмів відповідальності через недосконалість законодавчого регулювання, невизначеність правових норм та відсутність чітких критеріїв щодо оцінки професійної діяльності державних службовців. Підкреслює необхідність дослідження проблем, пов'язаних із теорією та правовим регулюванням адміністративної відповідальності, а також аналізу практики її застосування в умовах сучасних реалій.

Мета полягає у всебічному дослідженні теоретичних засад, правового регулювання та практичного застосування механізмів адміністративної відповідальності державних службовців.

Для досягнення мети були сформовані такі **завдання**:

- описати поняття та принципи адміністративної відповідальності державного службовця;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні;
- розглянути характеристики підстав адміністративної відповідальності державного службовця;
- охарактеризувати порядок та види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця;

- дослідити судову практику щодо застосування адміністративної відповідальності до державного службовця;
- виявити проблеми та недоліки застосування адміністративної відповідальності до державного службовця.

Об’єкт є суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення державної служби та реалізації адміністративної відповідальності державних службовців.

Предмет є теоретичні засади, правові норми та практика застосування адміністративної відповідальності до державних службовців.

Методологічна база дослідження:

- порівняльний аналіз;
- аналіз правозастосування;
- аналіз кейсів;
- інтердисциплінарний підхід;
- аналіз статистики.

Методологічна база дослідження має забезпечити комплексний і багатогранний підхід до вивчення адміністративної відповідальності державного службовця, що дозволить сформулювати обґрунтовані висновки і рекомендації для покращення існуючої системи правового регулювання в Україні.

Елементи наукової новизни полягають у комплексному підході до аналізу теоретичних засад та правового регулювання адміністративної відповідальності державних службовців із урахуванням сучасних викликів та реалій публічного управління. Здійснено спробу систематизувати різні підходи до визначення адміністративної відповідальності саме у контексті державної служби, зокрема розкрито її вплив на ефективність виконання службових обов’язків і функціонування державного апарату в цілому.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці рекомендацій, які можуть бути використані для вдосконалення механізмів адміністративної відповідальності в системі публічного управління. Запропоновані в роботі теоретичні й практичні аспекти можуть бути корисними для законодавців, які займаються реформуванням нормативно-правової бази в Україні, зокрема для вдосконалення законодавства, що регулює питання відповідальності державних службовців за порушення адміністративних норм.

Структура та обсяги роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 85 сторінок, список використаних джерел – 80 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1.Поняття та принципи адміністративної відповідальності державного службовця

Адміністративна відповідальність державного службовця — це правовий механізм, який передбачає настання юридичних наслідків за вчинення адміністративних правопорушень, що порушують вимоги законодавства в сфері державного управління. Вона має на меті забезпечення законності, дисципліни та етики у діяльності державних службовців, які виконують функції держави і зобов'язані дотримуватись високих стандартів поведінки.

Таблиця 1.1

Характеристика адміністративної відповідальності державного службовця

Характеристика	Опис
Визначення	Юридичні наслідки за вчинення адміністративних правопорушень державним службовцем.
Мета	Забезпечення законності, дисципліни та етики у діяльності державних службовців.
Підстави для відповідальності	Дії або бездіяльність, що порушують законодавство та завдають шкоди правам громадян і суспільству.
Приклади правопорушень	Корупція, зловживання службовим становищем, неналежне виконання обов'язків, порушення етики.
Процедура притягнення	Розслідування, складання протоколів, розгляд справи, винесення стягнень.
Види стягнень	Штрафи, догани, зниження в посаді, звільнення з посади.
Функції	Санкція, профілактика правопорушень, формування відповідальної поведінки.
Вплив на суспільство	Підвищення довіри до державних інститутів, зміцнення правопорядку.

Джерело:[1 с.21-25]

Підставами для адміністративної відповідальності є дії або бездіяльність, що спричиняють шкоду правам та законним інтересам громадян, юридичних осіб або суспільства в цілому.



Рис.1.1 Особливості адміністративної відповідальності

Джерело:[2 с.48-54]

Відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення, державні службовці можуть бути притягнуті до відповідальності за різні порушення, такі як корупція, зловживання службовим становищем, неналежне виконання службових обов'язків, а також за дії, які суперечать етичним нормам. Процедура притягнення до адміністративної відповідальності включає розслідування фактів правопорушення, складання протоколів, розгляд справи в суді або уповноваженими органами, а також винесення адміністративних стягнень, які можуть варіюватися від штрафів до звільнення з посади.

Принципи адміністративної відповідальності державного службовця є основними нормами, що визначають сутність і функціонування системи адміністративного права в Україні.

Таблиця 1.2

Принципи адміністративної відповідальності державного службовця

Принцип	Опис
Законність	Обов'язковість дотримання законодавства при притягненні до відповідальності.
Справедливість	Пропорційність адміністративних стягнень до вчиненого правопорушення.
Об'єктивність	Неупереджене та всебічне розслідування кожного випадку правопорушення.
Публічність та гласність	Відкритість процесів, пов'язаних з адміністративною відповідальністю, для суспільства.
Превентивність	Запобігання правопорушенням шляхом навчання і роз'яснення етичних норм державним службовцям.
Відповідальність	Усвідомлення державними службовцями своєї відповідальності за дії, які суперечать законодавству.

Джерело:[3 с.143-144]

Принцип законності передбачає, що всі дії, які ведуть до притягнення до відповідальності, повинні ґрунтуватися на чітких нормах законодавства. Означає, що адміністративні правопорушення повинні бути чітко визначені в законі, а також що сам процес притягнення до відповідальності має відбуватися відповідно до встановлених процедур. Принцип законності забезпечує гарантії для державних службовців, адже вони не можуть бути притягнуті до відповідальності за дії, які не є правопорушеннями відповідно до закону. Сприяє формуванню правового середовища, де панує стабільність і передбачуваність, що, в свою чергу, підвищує довіру до державних інститутів. Дотримання цього принципу є важливим аспектом правового захисту громадян, адже воно запобігає свавільному і надмірному використанню адміністративної відповідальності.

Відтак, принцип законності є не лише основою для притягнення державних службовців до відповідальності, але й важливим елементом у забезпеченні верховенства права та справедливості в державному управлінні. Принцип формує підґрунтя для ефективного функціонування всієї системи

адміністративної відповідальності, сприяє запобіганню корупційним проявам і забезпечує контроль за діяльністю державних службовців, вимагаючи від них дотримання норм етики і законодавства.

Принцип справедливості передбачає, що адміністративні стягнення повинні бути пропорційними вчиненому правопорушенню, що сприяє недопущенню надмірних чи дискримінаційних санкцій. Справедливість вимагає, щоб усі державні службовці були рівні перед законом і щоб застосування адміністративних заходів не залежало від суб'єктивних оцінок чи упереджень. Означає, що при визначенні відповідальності слід враховувати обставини справи, мотиви дій службовця, а також їхню поведінку в минулому. Принцип справедливості забезпечує не лише правомірність застосування стягнень, але й формує довіру громадян до державних інститутів, адже вони можуть бути впевнені, що їхні права не будуть порушені безпідставно.

У результаті дотримання принципу справедливості сприяє підвищенню рівня відповідальності серед державних службовців, оскільки вони усвідомлюють, що їхні дії підлягають об'єктивній оцінці, а також що правопорушення не залишаться без наслідків. Принцип справедливості виступає важливим засобом підтримання законності та етики у діяльності державних службовців, формуючи середовище, в якому панують не тільки контроль і відповідальність, але й повага до прав людини.

Принцип об'єктивності вимагає, щоб усі факти та обставини, пов'язані з адміністративним правопорушенням, були розглянуті без упереджень, з урахуванням всіх можливих доказів і свідчень. Об'єктивність забезпечує, що рішення про притягнення до відповідальності базується не на суб'єктивних оцінках чи емоціях, а на фактичних даних та відповідних правових нормах [4 с.54-56]. Особливо важливо для забезпечення справедливого та легітимного процесу, адже лише об'єктивний підхід може гарантувати, що державні службовці будуть відповідати за свої дії у відповідності до закону.

Дотримання принципу об'єктивності також сприяє зміцненню довіри громадян до державних установ, адже суспільство може бути впевненим, що

розслідування і рішення не є результатом особистих мотивів чи упередженості. Принцип об'єктивності стимулює також вдосконалення роботи державних органів, оскільки передбачає постійний аналіз і оцінку їхніх дій. Дотримання цього принципу є важливою умовою для забезпечення правопорядку і законності в діяльності державних службовців, сприяючи формуванню етичної та відповідальної культури в державному управлінні.

Принцип публічності та гласності передбачає, що всі стадії розгляду адміністративних справ мають бути доступні для суспільства, що дозволяє громадянам бути в курсі того, як діють державні органи та як здійснюється контроль за поведінкою службовців. Публічність забезпечує підзвітність державних установ і відповідальних осіб, адже громадськість має право знати, як і чому приймаються рішення щодо адміністративних правопорушень. Гласність сприяє формуванню довіри до системи управління, оскільки відкриті процедури дозволяють уникати корупційних дій і зловживань, що можуть виникати у разі закритих або непрозорих процесів.

Принцип також забезпечує можливість громадськості контролювати дії державних службовців, що в свою чергу підвищує рівень відповідальності та етики у їхній діяльності. Завдяки публічності та гласності, суспільство може отримати інформацію про випадки порушення законодавства, а також про заходи, вжиті щодо їх усунення. Підсилює правову свідомість громадян і сприяє формуванню активної громадянської позиції, яка є необхідною для функціонування демократичного суспільства. Принцип публічності та гласності є основою для підтримки законності та етики у діяльності державних службовців, забезпечуючи їхню відповідальність перед суспільством.

Принцип превентивності передбачає, що державні органи повинні вживати активних заходів для навчання службовців, роз'яснення їм норм етики, законодавства та правил поведінки, щоб уникнути ситуацій, які можуть призвести до адміністративних правопорушень [5 с.121-129]. Превентивність не лише зменшує ймовірність вчинення правопорушень, але й сприяє формуванню свідомості у державних службовців щодо їхньої відповідальності

за виконання своїх обов'язків. Завдяки цьому принципу, державні службовці отримують можливість краще розуміти наслідки своїх дій і ухвалювати більш обґрунтовані рішення, що відповідають законодавству.

Превентивні заходи можуть включати тренінги, семінари, а також систематичний контроль за дотриманням норм поведінки. Важливим аспектом превентивності є створення позитивного корпоративного середовища, в якому панують відкритість і відповідальність. Забезпечує не лише ефективність у діяльності державних службовців, але й підвищує рівень довіри громадян до державних інститутів. Принцип превентивності виступає основою для формування ефективної системи адміністративної відповідальності, сприяє зменшенню випадків корупції та зловживань, а також забезпечує стабільність і надійність державного управління.

Принцип відповідальності є системою адміністративної відповідальності державного службовця, оскільки він підкреслює важливість усвідомлення службовцями своїх обов'язків та наслідків своїх дій. Відповідальність у цьому контексті означає, що державні службовці повинні відповідати за вчинки, які суперечать законодавству та етичним нормам [6 с.68-73]. Принцип вимагає, щоб кожен державний службовець усвідомлював, що їхня діяльність несе юридичні та моральні наслідки, і що невиконання обов'язків може призвести до адміністративних стягнень.

Відповідальність формує культуру підзвітності, де службовці прагнуть до високих стандартів виконання своїх обов'язків і дотримання норм етики. Вона також включає елементи прозорості та підзвітності перед громадськістю, оскільки суспільство має право знати, як державні службовці виконують свої функції. З метою підтримки цього принципу, державні органи повинні встановити чіткі механізми контролю за діяльністю службовців, а також систему заходів для притягнення їх до відповідальності у разі вчинення правопорушень.

Принцип відповідальності забезпечує не лише дотримання законності у діяльності державних службовців, але й сприяє зміцненню довіри громадян до

державних інститутів. Адже коли службовці знають, що їх дії підлягають оцінці, вони більше схильні діяти добросовісно і відповідально, що в кінцевому підсумку позитивно впливає на загальний рівень адміністративної культури в державному управлінні.

Визначення принципів адміністративної відповідальності державного службовця є надзвичайно важливим аспектом функціонування державного управління, оскільки ці принципи формують основу для ефективного контролю за діяльністю службовців і забезпечують дотримання законності у їхніх діях. Процесу полягає в тому, що чітко сформульовані принципи створюють рамки, у яких державні службовці повинні діяти, забезпечуючи прозорість та підзвітність їхньої діяльності. В свою чергу, це сприяє зміцненню довіри громадськості до державних інститутів, адже громадяни мають право очікувати, що службовці будуть діяти у відповідності з етичними нормами і правовими стандартами.

Визначення принципів адміністративної відповідальності допомагає запобігти правопорушенням, оскільки служить чітким орієнтиром для службовців у їхній щоденній діяльності. Коли вони усвідомлюють, що їхні дії підлягають оцінці, це стимулює їх до виконання обов'язків добросовісно та відповідально. Принципи не лише регулюють поведінку службовців, але й формують культуру відповідальності у державному управлінні. Вони сприяють створенню атмосфери відкритості і довіри, що є важливим для стабільності і розвитку суспільства.

1.2 Нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні

Нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні є важливою складовою забезпечення правопорядку та ефективності функціонування державного управління [7 с.57-

60]. В Україні адміністративна відповідальність державних службовців визначається через низку законодавчих актів, серед яких найбільш значущими є Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закон України "Про державну службу" та Закон України "Про запобігання корупції".

Таблиця 1.3

Нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні

Документ	Опис	Основні положення
Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)	Визначає види адміністративних правопорушень і відповідальність за них.	Статті, що регулюють порушення у сфері державної служби, штрафи, заходи впливу.
Закон України "Про державну службу"	Регулює правовий статус, обов'язки та права державних службовців.	Визначає дії, які можуть призвести до адміністративної відповідальності.
Закон України "Про запобігання корупції"	Встановлює норми запобігання корупційним правопорушенням серед державних службовців.	Визначає корупційні діяння, механізми контролю, процедури притягнення до відповідальності.
Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України	Конкретизують вимоги до діяльності державних службовців, включаючи процедури відповідальності.	Регламентують конкретні питання, пов'язані з адміністративною відповідальністю.
Накази органів державної влади	Видаються для регулювання адміністративної відповідальності в межах компетенції відповідних органів.	Визначають специфічні норми, що стосуються організації роботи службовців.

Джерело:[8 с.78-86]

Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП) є основним нормативно-правовим актом, що регулює адміністративну відповідальність в Україні, включаючи відповідальність державних службовців [9]. Прийнятий у 1984 році, КУпАП зазнав численних змін і доповнень, адаптуючись до нових реалій суспільства та потреб державного управління. У контексті діяльності державних службовців КУпАП відіграє

важливу роль у забезпеченні правопорядку, дотриманні етики служби та ефективності роботи державних органів.

КУпАП містить положення, що визначають види адміністративних правопорушень, які можуть скоюватися державними службовцями, а також передбачає механізми відповідальності за їх вчинення. Кодекс конкретизує, які дії, бездіяльність або неналежне виконання службових обов'язків можуть призвести до адміністративної відповідальності. Серед основних правопорушень, що регулюються КУпАП, можна виділити неналежне виконання посадових обов'язків, зловживання службовим становищем, а також дії, що призводять до шкоди інтересам держави або суспільства.

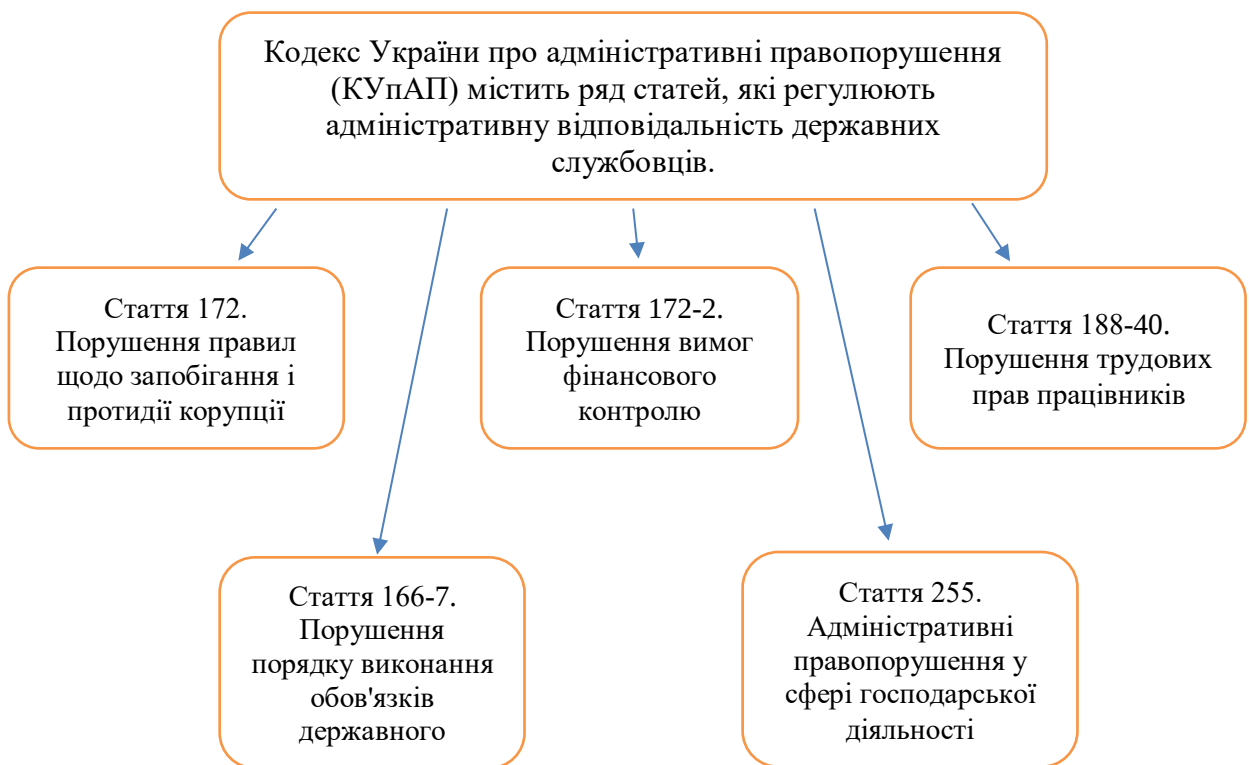


Рис 1.2 Статті Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП), які регулюють адміністративну відповідальність державних службовців

Джерело:[9]

Важливим аспектом КУпАП є процедура накладення адміністративних стягнень, яка включає виявлення правопорушення, складання протоколу, розгляд справи в суді або адміністративному органі та ухвалення рішення.

Процес притягнення до відповідальності має бути прозорим і справедливим, що забезпечує довіру до державних інститутів. За вчинення адміністративних правопорушень, передбачених КУпАП, можуть бути застосовані різні заходи впливу, включаючи штрафи, адміністративний арешт або інші стягнення, що мають на меті виправлення поведінки правопорушника та запобігання повторенню правопорушення в майбутньому.

Кодекс також надає можливість оскарження рішень, що ухвалюються щодо адміністративних правопорушень, що підвищує захист прав державних службовців і забезпечує правову визначеність. Кодекс України про адміністративні правопорушення є ключовим інструментом, що регулює адміністративну відповідальність державних службовців, сприяє підтриманню правопорядку в державному управлінні і закладає основу для належного виконання їх обов'язків. Чітке законодавче регулювання, закріплене в КУпАП, є важливим фактором для забезпечення ефективності та прозорості роботи державних органів, що в свою чергу підвищує довіру громадян до інститутів влади.

Закон України "Про державну службу" [10], прийнятий у 2016 році, є важливим нормативно-правовим актом, що визначає основні принципи функціонування державної служби в Україні, а також регулює адміністративну відповідальність державних службовців. Закон покликаний забезпечити належну організацію роботи державних органів, підвищити ефективність їх діяльності та посилити відповідальність державних службовців за виконання своїх обов'язків.

Основним завданням Закону є регулювання правового статусу державних службовців, визначення їх прав і обов'язків, а також норм етики, яким вони повинні відповідати. Закон наголошує на важливості професіоналізму, доброчесності та прозорості в діяльності державних службовців. Одним із ключових положень є вимога до службовців дотримуватися етичних стандартів, які включають недопущення корупційних дій, конфлікту інтересів та інших правопорушень.

Відповідно до Закону, адміністративна відповідальність державних службовців передбачена у разі порушення ними своїх обов'язків. У документі закріплено принципи добросовісності, законності та відповідальності, що є основою для дій державних службовців. Порушення службових обов'язків може призвести до адміністративних санкцій, що є важливим механізмом для забезпечення підзвітності державних органів.

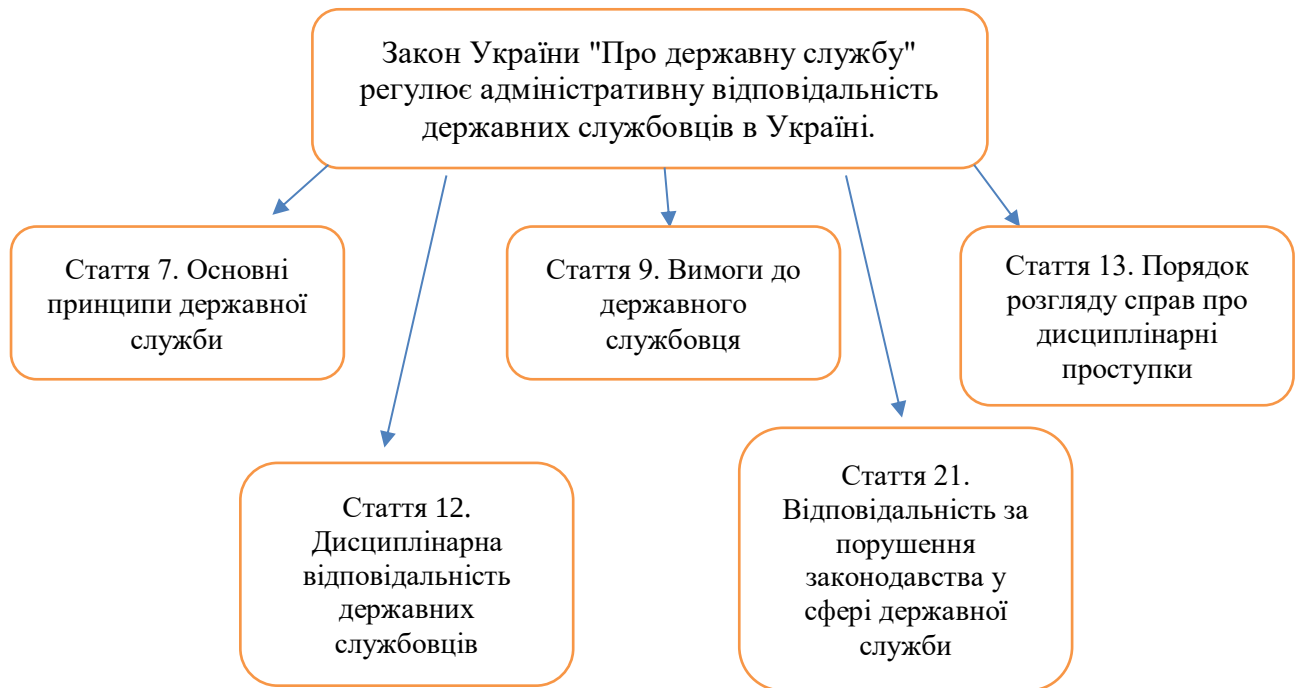


Рис 1.3 Статті Закон України "Про державну службу", які регулюють адміністративну відповідальність державних службовців

Джерело:[10]

Закон також визначає процедури притягнення до відповідальності, включаючи порядок проведення службових розслідувань та ухвалення рішень щодо накладення адміністративних стягнень. Сприяє створенню прозорої системи контролю за діяльністю державних службовців, що є важливим елементом боротьби з корупцією та зловживаннями в державному секторі. У разі виявлення порушень, державні службовці можуть бути притягнуті до відповідальності не лише в рамках адміністративного, а й дисциплінарного законодавства, що підкреслює багатогранність контролю за їхньою діяльністю.

Закон "Про державну службу" також підкреслює важливість навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Створює умови для професійного зростання та покращення якості державного управління, що, в свою чергу, позитивно впливає на виконання їхніх обов'язків та зменшує ймовірність правопорушень. Впровадження системи підготовки та атестації сприяє підвищенню відповідальності службовців, адже їхні професійні навички безпосередньо впливають на ефективність виконання службових обов'язків.

Закон України "Про запобігання корупції" [11], прийнятий у 2014 році, став важливим кроком у боротьбі з корупцією в державних органах України і визначив основні засади, принципи та механізми запобігання корупційним правопорушенням. Закон має велике значення для нормативно-правового регулювання адміністративної відповідальності державних службовців, оскільки він встановлює чіткі вимоги щодо етики їхньої поведінки, а також визначає процедури контролю за дотриманням антикорупційних норм.

Основною метою закону є створення ефективної системи запобігання корупції в державному секторі, яка б забезпечила прозорість та підзвітність в діяльності державних службовців. У документі окреслено вимоги до державних службовців, які мають дотримуватися норм доброчесності, законності та неупередженості в своїй діяльності. Закон також визначає механізми запобігання конфлікту інтересів, що є важливим елементом у запобіганні корупційним діям. Державні службовці зобов'язані декларувати свої доходи та активи, а також повідомляти про можливі конфлікти інтересів, що дозволяє уникнути ситуацій, які можуть привести до зловживання владою.

Важливим аспектом Закону є встановлення адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення. Відповідно до положень закону, державні службовці можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності за вчинення дій, які містять ознаки корупції. Включає прийняття подарунків, що перевищують визначені законом межі, зловживання службовим становищем, а також неналежне виконання своїх обов'язків, яке

може завдати шкоди державним інтересам або інтересам громадян. За такі правопорушення передбачено адміністративні санкції, зокрема штрафи, які можуть суттєво варіюватися в залежності від тяжкості порушення.

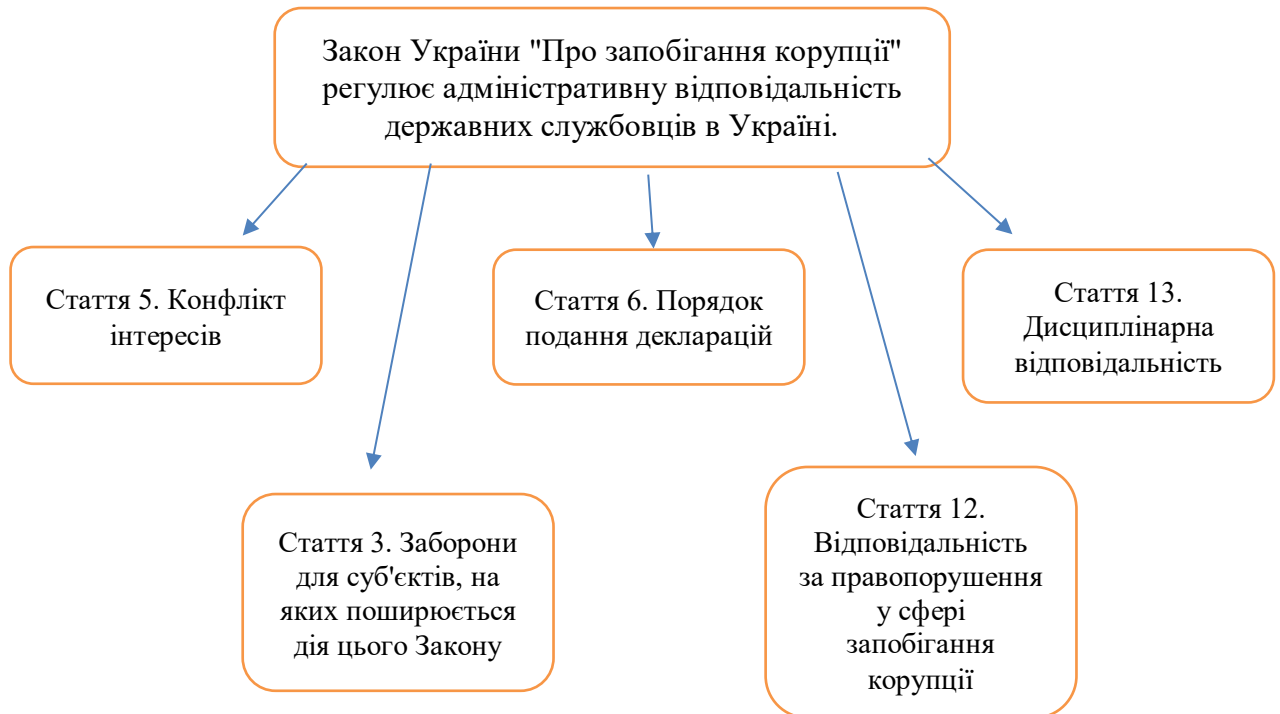


Рис 1.4 Статті Закон України "Про запобігання корупції", які регулюють адміністративну відповідальність державних службовців

Джерело:[11]

Закон "Про запобігання корупції" також регламентує діяльність спеціально уповноважених органів у сфері боротьби з корупцією, таких як Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК). Орган відіграє важливу роль у контролі за дотриманням антикорупційного законодавства, здійснює моніторинг декларацій державних службовців та проводить перевірки на предмет корупційних ризиків. Національне агентство має право ініціювати адміністративні провадження у випадках виявлення порушень, що підкреслює важливість системного підходу до боротьби з корупцією на всіх рівнях державної служби.

Закон передбачає обов'язкове навчання державних службовців з питань антикорупційного законодавства та етики, що є важливим елементом підвищення їхньої обізнаності та відповідальності за дії, які можуть мати

корупційні наслідки. Навчання сприяє формуванню антикорупційної культури в державних органах і покращує рівень доброчесності серед державних службовців.

Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України є важливими елементами нормативно-правового регулювання адміністративної відповідальності державних службовців в Україні. Вони служать інструментом реалізації законодавчих норм, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування державної служби, боротьби з корупцією та підвищення відповідальності державних службовців за виконання своїх обов'язків.

Постанова Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 393 "Про затвердження Порядку проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу" [12] є важливим кроком у регулюванні діяльності державних службовців та забезпеченні їх відповідальності за виконання службових обов'язків. Постанова визначає чіткі процедури і механізми для проведення службових розслідувань, що дозволяє забезпечити дотримання принципів прозорості, об'єктивності та неупередженості в процесі контролю за діяльністю державних службовців.

Основна мета даної постанови полягає в створенні ефективного механізму для виявлення і розслідування порушень, які можуть бути скоєні державними службовцями у процесі виконання ними своїх функцій. Вона регламентує порядок ініціювання службових розслідувань, їх проведення, а також порядок підготовки висновків і рекомендацій. У документі визначено, що ініціювати службове розслідування можуть як керівники органів державної влади, так і самі територіальні органи Національного агентства з питань державної служби. Забезпечує гнучкість у реагуванні на можливі порушення та дає змогу швидко вжити необхідних заходів для їх усунення.

Порядок проведення службового розслідування передбачає етапи, які охоплюють збір і аналіз документів, проведення опитування свідків, а також вивчення обставин, що стали підставою для ініціювання розслідування. Важливим аспектом є те, що службове розслідування має здійснюватися з дотриманням прав і законних інтересів усіх учасників, що дає змогу уникнути упередженого ставлення до осіб, стосовно яких проводиться розслідування.

Постановою встановлюється обов'язок Національного агентства з питань державної служби надати висновок за результатами розслідування. Висновок містить рекомендації щодо притягнення до адміністративної або дисциплінарної відповідальності, що свідчить про серйозний підхід до вирішення питання про відповідальність державних службовців за їхні дії. У разі виявлення фактів, що можуть свідчити про корупційні правопорушення, Національне агентство має право передавати матеріали до правоохоронних органів для подальшого розслідування.

Постанова № 393 створює правову основу для проведення службових розслідувань, що є важливим інструментом для забезпечення відповідальності державних службовців в Україні. Вона забезпечує реалізацію принципів доброчесності та прозорості в діяльності державної служби, а також сприяє формуванню довіри громадян до державних інститутів. Завдяки цим змінам можна сподіватися на підвищення ефективності державного управління та зменшення рівня корупції в Україні, що є надзвичайно актуальним у сучасних умовах.

Наказ Міністерства юстиції України від 12 березня 2015 року № 356/5 "Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України" [13], який був зареєстрований в Міністерстві юстиції 19 березня 2015 року за № 295/26740, є важливим документом, що регулює питання проведення службових розслідувань у системі кримінально-виконавчої служби. Наказ встановлює основні принципи, процедури та механізми, які сприяють підвищенню

відповідальності працівників служби за виконання своїх обов'язків, а також забезпечує контроль за їхньою діяльністю.

Основною метою цього наказу є формалізація процесу проведення службових розслідувань, що в свою чергу покликане підвищити ефективність управлінських рішень і запобігти можливим зловживанням з боку працівників кримінально-виконавчої служби. Згідно з порядком, службові розслідування можуть ініціюватися у випадках виявлення порушень законодавства, дисципліни, а також за наявності обґрунтованих підстав вважати, що працівник вчинив дії, які можуть призвести до негативних наслідків.

Указаний порядок охоплює кілька ключових етапів, починаючи з ініціювання розслідування, його проведення, збору та аналізу необхідних матеріалів, а також підготовки висновків і рекомендацій. Службове розслідування має проводитися оперативно та об'єктивно, з дотриманням прав усіх учасників. Зокрема, важливим є забезпечення можливості особам, стосовно яких проводиться розслідування, захищати свої права і законні інтереси, це дозволяє уникнути упередженого ставлення та забезпечити дотримання принципу справедливості.

Наказ визначає відповідальних осіб, які здійснюють контроль за проведенням розслідувань, а також зазначає, що результати службових розслідувань підлягають документальному оформленню. Важливим аспектом є те, що за результатами розслідувань можуть бути ухвалені рішення про притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, що свідчить про серйозний підхід до вирішення питань, пов'язаних із недобросовісною поведінкою або неналежним виконанням службових обов'язків.

Завдяки цьому наказу, Державна кримінально-виконавча служба України отримала чіткі інструменти для реагування на можливі правопорушення у своїй діяльності, це є важливим кроком у напрямку підвищення ефективності системи правосуддя та забезпечення законності в діяльності кримінально-виконавчих установ. У сучасних умовах, коли питання дотримання прав людини, запобігання корупції та підвищення

прозорості діяльності державних органів є надзвичайно актуальними, такий порядок служить важливим інструментом для реалізації цих завдань.

Наказ № 356/5 не лише регламентує процедуру проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, а й сприяє формуванню системи внутрішнього контролю, що дозволяє виявляти та усувати недоліки в роботі служби. В свою чергу, це підвищує довіру суспільства до органів, що виконують кримінальні покарання, і сприяє зміцненню правопорядку в державі.

В Україні, як і в будь-якій демократичній країні, державні службовці виконують ключову роль у забезпеченні суспільного порядку, правопорядку та справедливості. Відповідно, їхні дії та рішення мають бути підконтрольні і регульовані чіткими правовими нормами, щоб уникнути зловживань і корупційних проявів. Регулювання адміністративної відповідальності державних службовців здійснюється через різноманітні нормативно-правові акти, серед яких особливе місце займають Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закон України "Про державну службу", а також закони, що стосуються запобігання корупції.

Документи встановлюють основні правила та процедури, які визначають, за які дії чи бездіяльність державні службовці можуть бути притягнуті до відповідальності. Таке регулювання створює правову основу для ефективного контролю за діяльністю державних органів і сприяє формуванню прозорості системи управління [14 с.25-31]. Важливість регулювання адміністративної відповідальності також полягає в забезпеченні відповідності поведінки державних службовців нормам етики і моралі. Особливо актуально в умовах боротьби з корупцією, коли необхідно формувати у суспільстві довіру до державних інститутів.

Регламентація відповідальності допомагає не лише покарати тих, хто порушує закон, але й слугувати превентивним заходом, що запобігає вчиненню правопорушень. Знання державними службовцями про те, що за їхні дії можуть бути передбачені адміністративні санкції, стимулює їх

дотримуватися встановлених норм і правил. Належне регулювання адміністративної відповідальності сприяє створенню механізмів контролю та моніторингу діяльності державних органів. Дозволяє виявляти системні проблеми, що виникають у процесі виконання державними службовцями своїх обов'язків, і своєчасно реагувати на них. Ефективні механізми реагування на правопорушення можуть включати проведення службових розслідувань, аудит діяльності державних органів та розробку рекомендацій щодо покращення управлінських практик.

Нормативно-правове регулювання адміністративної відповідальності державного службовця в Україні є необхідною умовою для забезпечення правопорядку, ефективності державного управління та підвищення рівня довіри громадян до влади. Регулювання не лише формує чіткі правила поведінки для державних службовців, але й сприяє створенню сприятливого середовища для розвитку суспільства в цілому. У підсумку, важливість цього регулювання важко переоцінити, адже воно є одним із ключових елементів у забезпеченні стабільності та розвитку демократичних інститутів в Україні.

РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРНИЙ АСПЕКТ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

2.1 Характеристика підстав адміністративної відповідальності державного службовця

Адміністративна відповідальність державного службовця — це особливий вид правової відповідальності, який настає за порушення службових обов’язків або правопорядку, що стосуються діяльності державного апарату. Основою для притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності є порушення, яке відповідає ознакам адміністративного проступку [15 с.101-114]. Адміністративний проступок державного службовця — це діяння, яке посягає на встановлений правопорядок у сфері державної служби, порушує права та свободи громадян, завдає шкоди репутації державного органу або суспільству в цілому.

Таблиця 2.1

Характеристика підстав адміністративної відповідальності державного службовця

Підстава	Опис	Приклади порушень	Наслідки
Юридичні підстави	Закріплені законодавчі акти та норми, які визначають умови, за яких настає відповідальність.	Порушення законів, таких як Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закон «Про державну службу».	Накладення штрафів, попередження, відсторонення від посади.
Матеріальні підстави	Конкретні діяння, що кваліфікуються як адміністративний проступок і є шкідливими для суспільства.	Перевищення службових повноважень, розголошення службової інформації, конфлікт інтересів, корупційні дії.	Адміністративні санкції, можливі кримінальні наслідки.
Суб'єкт адміністративної відповідальності	Державний службовець, який перебуває у правовідносинах з державним органом і зобов’язаний дотримуватись встановлених обов’язків і норм поведінки.	Дії, що не відповідають етичним стандартам, порушення службових інструкцій.	Дисциплінарні заходи, адміністративні покарання.
Процесуальні аспекти	Процедури та етапи, що включають розслідування,	Неналежне розслідування	Відмова в застосуванні

	кваліфікацію діяння та застосування відповідних санкцій.	правопорушення, відсутність документального підтвердження порушення.	санкцій або їх перегляд.
Особливості корупційних правопорушень	Спеціальні норми для випадків, що пов'язані з корупцією або конфліктом інтересів, регулюються законами з протидії корупції.	Одержання неправомірної вигоди, порушення обмежень щодо подарунків, недекларування доходів і майна.	Позбавлення посади, штраф, позбавлення права обіймати посади.

Джерело:[16 с.389-401]

Юридичними підставами для адміністративної відповідальності державних службовців є нормативно-правові акти та окремі положення законодавства, які встановлюють порядок, умови та межі застосування адміністративних санкцій у випадку порушень, пов'язаних із виконанням службових обов'язків. Основні правові акти, що регулюють цю сферу, включають Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП), Закон України «Про державну службу», Закон України «Про запобігання корупції», а також підзаконні нормативно-правові акти, що встановлюють додаткові вимоги до поведінки та службової етики державних службовців.

Кодекс України про адміністративні правопорушення виступає основним джерелом права, який регулює порядок притягнення до адміністративної відповідальності, визначає склади правопорушень та встановлює відповідні санкції для різних категорій правопорушень, у тому числі для державних службовців. Саме в цьому Кодексі встановлено поняття адміністративного проступку, який має такі основні ознаки, як протиправність, винність, суспільна шкідливість і караність. Кодекс також визначає специфічні склади правопорушень, які можуть бути притаманні саме діяльності державних службовців, як-от порушення правил поведінки на державній службі, зловживання службовим становищем, порушення обмежень щодо сумісництва та конфлікту інтересів. Закон України «Про державну службу» доповнює положення КУпАП, надаючи окремі характеристики адміністративної відповідальності державних службовців. Він визначає основні принципи державної служби, закріплює правила поведінки

державного службовця, які є обов'язковими для виконання, та розмежовує види відповідальності, зокрема адміністративну, дисциплінарну та матеріальну.

Таблиця 2.2

Юридичні підстави для адміністративної відповідальності

Юридична підстава	Опис	Приклади застосування
Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)	Основний нормативно-правовий акт, що визначає поняття, види адміністративних правопорушень, порядок їх розгляду і накладення санкцій.	Порушення трудової дисципліни, зловживання службовим становищем, порушення етичних норм поведінки.
Закон України «Про державну службу»	Встановлює загальні принципи державної служби, правила поведінки, дисциплінарні норми для державних службовців, які зобов'язані виконувати службові обов'язки.	Недотримання вимог службової етики, суміщення посади без належного дозволу, порушення правил конфлікту інтересів.
Закон України «Про запобігання корупції»	Регламентує обмеження та зобов'язання державних службовців з метою запобігання корупції, встановлює вимоги щодо декларування доходів і майна.	Недекларування доходів, прийняття подарунків, конфлікт інтересів, недотримання правил етичної поведінки.
Підзаконні акти та нормативні документи органів влади	Внутрішні документи, інструкції, які регламентують службові обов'язки, етичні стандарти, процедури контролю та звітності для держслужбовців.	Порушення службових інструкцій, невиконання внутрішніх правил, недотримання вимог службового розпорядку.

Джерело:[17 с.5-18]

Важливу роль у забезпеченні дотримання вимог щодо адміністративної відповідальності державних службовців відіграє Закон України «Про запобігання корупції», який є основним актом, що регулює питання антикорупційної діяльності в Україні. Даний закон визначає вимоги та обмеження для державних службовців з метою запобігання виникненню та розповсюдженню корупційних правопорушень, що є найбільш серйозними та суспільно небезпечними серед усіх видів адміністративних проступків. Закон зобов'язує державних службовців подавати декларації про доходи та майно, дотримуватися правил щодо подарунків, уникати ситуацій конфлікту інтересів та сумлінно виконувати свої обов'язки. Порушення цих вимог є підставою для

притягнення до адміністративної відповідальності та може стати причиною втрати права обіймати посаду.

Юридичні підстави для адміністративної відповідальності включають також підзаконні акти, інструкції та внутрішні нормативні документи органів державної влади, які регламентують правила внутрішнього розпорядку, вимоги до поведінки службовців, процедури вирішення конфліктів інтересів, етичні норми та інші питання, що стосуються професійної діяльності державних службовців. Виконання положень таких актів є обов'язковим, а їх порушення може стати причиною адміністративного стягнення або дисциплінарного впливу.

Матеріальні підстави адміністративної відповідальності державних службовців включають конкретні дії або бездіяльність, які порушують встановлені правові норми та негативно впливають на державний інтерес чи суспільний порядок.. Основними характеристиками матеріальних підстав є протиправність діяння, наявність провини, суспільна небезпечність і встановлена законом караність. Державний службовець, виконуючи свої обов'язки, зобов'язаний діяти в межах закону, дотримуючись стандартів службової етики, вимог до доброчесності та принципів чесності, прозорості та об'єктивності.

Таблиця 2.3

Матеріальні підстави адміністративної відповідальності державних службовців

Матеріальна підстава	Опис	Приклади порушень
Протиправність діяння	Дії або бездіяльність, що порушують норми права та не відповідають вимогам законодавства або службовим обов'язкам.	Порушення правил етичної поведінки, виконання заборонених дій під час роботи.
Наявність вини	Службовець діє навмисно або через необережність, усвідомлюючи протиправність свого діяння.	Навмисне перевищення службових повноважень або недбалість, що призводить до негативних наслідків.
Суспільна шкідливість діяння	Дії службовця завдають шкоди інтересам держави, громадськості чи окремих громадян.	Розголошення конфіденційної інформації, що шкодить державній безпеці чи порушує права громадян.

Караність	Діяння підлягає адміністративному стягненню відповідно до чинного законодавства.	Притягнення до адміністративної відповідальності за корупційні дії, штраф за зловживання посадовими повноваженнями.
Конфлікт інтересів	Виконання службових обов'язків в умовах конфлікту інтересів, який впливає на об'єктивність рішень державного службовця.	Неповідомлення про особистий інтерес у справі, що розглядається на державній посаді.
Недотримання етичних стандартів	Порушення норм службової етики, які впливають на довіру громадян до державної служби.	Груба поведінка, зловживання мовою або використання службової інформації в особистих інтересах.
Прийняття подарунків або вигод	Отримання подарунків чи вигод, що може вплинути на рішення або дії службовця в інтересах дарувальника.	Отримання грошей чи цінних речей від особи, зацікавленої у сприянні з боку державного органу.
Порушення службових обов'язків	Невиконання або неналежне виконання обов'язків, що шкодить ефективності діяльності державної установи.	Несвоєчасне виконання доручень, що призводить до зривів у роботі державного органу.
Невиконання правил сумісництва посад	Порушення обмежень щодо сумісництва посад, встановлених для державних службовців законодавством.	Одночасне зайняття іншою оплачуваною посадою без належного дозволу.

Джерело:[18 с.163-168]

Матеріальні підстави для притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності можуть охоплювати широкий спектр правопорушень, таких як порушення етичних стандартів, зловживання службовим становищем, розголошення службової або конфіденційної інформації, конфлікт інтересів, а також порушення правил внутрішнього розпорядку. До протиправних діянь належать ті, які прямо заборонені законом або службовими інструкціями, зокрема дії, пов'язані з корупційними ризиками, прийняттям подарунків, які можуть впливати на об'єктивність прийнятих рішень, або укладанням угод, які порушують правила сумісництва посад.

Матеріальні підстави мають чітку правову характеристику, яка дозволяє відокремити адміністративні проступки від дисциплінарних або кримінальних правопорушень. Протиправні дії державного службовця розглядаються як адміністративне порушення лише в разі, коли їхній наслідок не є суспільно небезпечним у масштабах, достатніх для кримінальної відповідальності. Наявність матеріальних підстав дозволяє державним органам забезпечити

відповідальність та контроль за діями своїх співробітників, зберігаючи авторитет державних інституцій і підвищуючи довіру громадян. Важливо зазначити, що виявлення таких порушень вимагає ретельного розслідування та дотримання процедури встановлення складу адміністративного проступку, що передбачає збір доказів і обґрунтоване винесення рішень.

Суб'єктом адміністративної відповідальності серед державних службовців є особа, яка займає посаду в органах державної влади чи місцевого самоврядування, наділена відповідними повноваженнями та зобов'язана дотримуватися вимог законодавства і службових обов'язків [19 с.167-171]. Державні службовці виконують службові функції, представляючи інтереси держави, і несуть особливу відповідальність за свою діяльність, що робить їх спеціальними суб'єктами адміністративної відповідальності. Основні вимоги до дій державних службовців закріплені в законодавстві, зокрема в антикорупційних нормах та кодексах етичної поведінки, які встановлюють правила для забезпечення чесності, об'єктивності й прозорості при виконанні обов'язків.

Таблиця 2.4

Суб'єкт адміністративної відповідальності держслужбовців

Критерій	Характеристика
Суб'єкт адміністративної відповідальності	Державний службовець – особа, яка обіймає посаду в державних органах чи органах місцевого самоврядування та наділена відповідними службовими повноваженнями для реалізації державної політики та функцій управління.
Особливості статусу	Є спеціальним суб'єктом адміністративної відповідальності, оскільки виконує державні функції та має особливі обов'язки і права, встановлені для забезпечення належної роботи державної служби та захисту публічних інтересів.
Види порушень	Порушення службової етики, зловживання владою, конфлікт інтересів, порушення обмежень щодо сумісництва посад, розголошення службової інформації, порушення антикорупційного законодавства тощо.
Юридична відповідальність	Передбачає адміністративні санкції, включаючи штрафи, попередження, адміністративний арешт, а також можливі дисциплінарні заходи (догана, звільнення, пониження в посаді).
Функція адміністративної відповідальності	Запобігання та покарання за порушення, що підривають довіру суспільства до державної служби, забезпечення відповідності дій службовців етичним і правовим стандартам та збереження авторитету державної служби.
Вимоги до особистості	Повинні досягти встановленого законом віку, бути осудними, мати відповідну кваліфікацію та професійні знання для виконання своїх

	обов'язків, дотримуватись антикорупційних і етичних норм у державній службі.
Можливі наслідки порушень	Порушення адміністративного порядку та етичних норм службовцем може призвести до втрати посади, обмеження права на державну службу, накладення фінансових санкцій, а також вплинути на його подальшу кар'єру та репутацію.

Джерело:[20 с.20-43]

Адміністративна відповідальність державних службовців настає у випадках, коли вони вчиняють дії або допускають бездіяльність, що порушує правопорядок і завдає шкоди державі чи суспільству. Особливе значення у визначенні адміністративної відповідальності держслужбовців мають конфлікти інтересів, випадки зловживання службовими повноваженнями, порушення обмежень щодо сумісництва посад, розголошення службової інформації та інші протиправні дії. У таких ситуаціях адміністративна відповідальність виконує запобіжну функцію, спрямовану на запобігання правопорушенням і збереження довіри суспільства до державних органів.

До державних службовців, які є суб'єктами адміністративної відповідальності, можуть застосовуватися різні види адміністративних стягнень, такі як штрафи, попередження, позбавлення спеціальних прав або адміністративний арешт. За деякі порушення, що підпадають під адміністративну юрисдикцію, до держслужбовців можуть також застосовуватися заходи дисциплінарного впливу, такі як пониження в посаді, звільнення або позбавлення права обіймати певні посади на певний термін. З огляду на особливий статус державних службовців, адміністративні стягнення мають посиленій характер і спрямовані на підтримку етичних та правових стандартів у державних установах. Тому державні службовці несуть не лише особисту відповідальність за свої дії, але й зобов'язані дбати про репутацію державної служби, запобігаючи можливим порушенням та їхнім негативним наслідкам для громадськості.

Процесуальні аспекти адміністративної відповідальності державних службовців охоплюють порядок притягнення їх до відповідальності за порушення адміністративного законодавства, а також процедури, які регулюють проведення адміністративних справ щодо цих осіб. Основною

метою цих процесуальних норм є забезпечення справедливості, об'єктивності та законності під час розгляду адміністративних правопорушень, скоєних державними службовцями.

На початку адміністративного провадження важливим етапом є фіксація факту правопорушення, що може відбуватися через складання протоколу про адміністративне правопорушення. Протокол оформлюється уповноваженою особою, яка проводить перевірку, і містить детальну інформацію про обставини правопорушення, дані про правопорушника, а також свідчення очевидців, якщо такі є. Після складання протоколу про правопорушення справу направляють до відповідного органу, що має повноваження розглядати адміністративні справи. У випадку, якщо правопорушення скоєно державним службовцем, це може бути спеціалізований орган, такий як дисциплінарна комісія або антикорупційна служба. Важливо, щоб розгляд справи проводився без упередження, з дотриманням усіх процесуальних норм, що забезпечує право держслужбовця на захист.

Таблиця 2.5

Процесуальні аспекти адміністративної відповідальності держслужбовців

Аспект	Опис
Складення протоколу	Протокол про адміністративне правопорушення складається уповноваженою особою та містить інформацію про правопорушення, дані про службовця, свідчення та обставини.
Розгляд справи	Справи про адміністративні правопорушення розглядаються уповноваженими органами, такими як дисциплінарні комісії або антикорупційні служби.
Права державного службовця	Державний службовець має право ознайомитись з матеріалами справи, надавати пояснення, залучати свідків і представників для захисту своїх інтересів.
Ухвалення рішення	Після розгляду справи орган приймає рішення про притягнення до відповідальності або про закриття справи.
Види адміністративних стягнень	Можливі стягнення включають штрафи, попередження, адміністративний арешт, а також дисциплінарні заходи (зниження в посаді, звільнення).
Оскарження рішень	Державні службовці мають право оскаржувати рішення, ухвалені щодо них, вищим органам або у судовому порядку.
Гарантії прав державного службовця	Забезпечення дотримання прав та законних інтересів державних службовців у процесі адміністративного провадження є важливим аспектом правової держави.

Процедура досудового розслідування	У деяких випадках може проводитися досудове розслідування, що включає збору доказів та проведення перевірок, якщо є підозри у вчиненні правопорушення.
------------------------------------	--

Джерело:[21 с.287-306]

Державний службовець має право на ознайомлення з матеріалами справи, надання пояснень, на залучення свідків та представників для захисту своїх інтересів. Після завершення розгляду справи орган, що проводить адміністративне провадження, ухвалює рішення про притягнення особи до адміністративної відповідальності або про закриття справи через відсутність складу правопорушення. У разі визнання винним державного службовця, можуть застосовуватись різні адміністративні стягнення, що залежать від тяжкості правопорушення.

Державні службовці мають право оскаржувати рішення, прийняті стосовно них, у вищих органах або в судовому порядку гарантує, що рішення, ухвалені в процесі адміністративного провадження, можуть бути переглянуті на предмет законності та обґрунтованості. Процесуальні аспекти адміністративної відповідальності держслужбовців сприяють не лише покаранню за правопорушення, але й захисту прав та законних інтересів самих державних службовців, що є важливим елементом правової держави. Правильна реалізація цих процесуальних норм забезпечує баланс між дисципліною у державному секторі та правами особи, що є невід'ємною складовою сучасного адміністративного права.

Особливості відповідальності державних службовців за корупційні правопорушення визначаються специфікою їхньої діяльності, яка безпосередньо пов'язана з виконанням функцій державного управління та забезпеченням публічних інтересів. Корупційні правопорушення, які вчиняються службовцями, не лише завдають шкоди державі, але й підривають довіру громадян до інститутів влади. Тому законодавство в Україні містить спеціальні норми, що регулюють відповідальність державних службовців за такі дії.

Важливо зазначити, що корупційні правопорушення є одним із найсерйозніших видів адміністративних правопорушень, оскільки вони підривають основи правопорядку та викликані неналежним виконанням службових обов'язків. Зокрема, до корупційних правопорушень відносять хабарництво, зловживання службовим становищем, конфлікт інтересів, а також інші дії, що пов'язані із використанням службового становища в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб.

Відповідальність за корупційні правопорушення не обмежується лише адміністративними санкціями. Державні службовці можуть нести також кримінальну відповідальність, що передбачає більш суворі покарання, включаючи позбавлення волі. Кримінальна відповідальність у цьому контексті є особливо важливою, оскільки вона служить важливим засобом боротьби з корупцією на всіх рівнях державної влади. В Україні існують окремі статті Кримінального кодексу, які чітко регулюють відповідальність за корупційні дії.

Таблиця 2.6

Особливості відповідальності держслужбовців за корупційні правопорушення

Аспект	Опис
Види правопорушень	Корупційні правопорушення включають хабарництво, зловживання службовим становищем, конфлікт інтересів та інші дії, що суперечать етиці державного управління.
Форми відповідальності	Державні службовці можуть нести адміністративну, дисциплінарну та кримінальну відповідальність за корупційні правопорушення.
Процедура розслідування	Розслідування корупційних правопорушень здійснюють спеціалізовані органи, такі як Національне антикорупційне бюро України (НАБУ).
Санкції	За корупційні правопорушення можуть застосовуватись штрафи, звільнення з посади, позбавлення волі та інші адміністративні стягнення.
Дисциплінарні стягнення	Включають догану, зниження в посаді або звільнення з державної служби за вчинення корупційних дій, незалежно від кримінальної відповідальності.
Запобігання корупції	Важливими аспектами є впровадження прозорих механізмів роботи державних органів та підвищення етики і професіоналізму серед державних службовців.
Гарантії прав службовців	Державні службовці мають право на захист своїх інтересів, що включає можливість оскарження рішень у судовому порядку.
Важливість суспільної довіри	Боротьба з корупцією є важливим чинником для підтримання довіри до державних інститутів та забезпечення ефективного управління.

Джерело: [22 с.237-247]

Процедура притягнення до відповідальності за корупційні правопорушення також має свої особливості передбачає проведення ретельних розслідувань, які можуть включати як адміністративні, так і кримінальні процедури. Спеціалізовані органи, такі як Національне антикорупційне бюро України (НАБУ), відіграють важливу роль у розслідуванні цих правопорушень. Вони мають повноваження проводити досудове розслідування, збирати докази та ініціювати кримінальні справи проти держслужбовців, які підозрюються у корупційних діях.

Відповідальність за корупційні правопорушення включає також заходи адміністративного впливу, такі як дисциплінарні стягнення. Державні службовці можуть бути позбавлені своїх посад, отримати догану або інші дисциплінарні санкції за вчинення корупційних дій, навіть якщо вони не підпадають під кримінальне переслідування.

Суворі правова відповідальність за такі дії є необхідною умовою для ефективної боротьби з корупцією в Україні, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності державного управління та зміцненню демократичних процесів. Важливим аспектом у цій боротьбі є також запобігання корупційним правопорушенням, що вимагає впровадження прозорих механізмів роботи державних органів та підвищення рівня етики і професіоналізму серед державних службовців.

Оскільки державні службовці виконують функції, що мають велике значення для суспільства, їхня відповідальність повинна бути чітко визначена. Наявність чітких підстав для притягнення до адміністративної відповідальності дозволяє забезпечити об'єктивність і справедливість у застосуванні санкцій. Важливо також, щоб ці підстави включали не лише конкретні правопорушення, а й відображали принципи доброчесності та прозорості, які є необхідними для підтримання високих стандартів державного управління. Ефективна характеристика підстав адміністративної

відповідальності сприяє підвищенню відповідальності держслужбовців і забезпеченню дотримання законності в їхній діяльності.

2.2 Порядок та види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця

Притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця забезпечує виконання норм права, а також дотримання етичних стандартів, необхідних для підтримання довіри громадян до державних інститутів [23 с.44-50]. Адміністративна відповідальність державних службовців настає у разі вчинення ними правопорушень, які порушують встановлені законодавством вимоги та обов'язки, що стосуються їхньої службової діяльності.

Таблиця 2.7

Порядок притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця

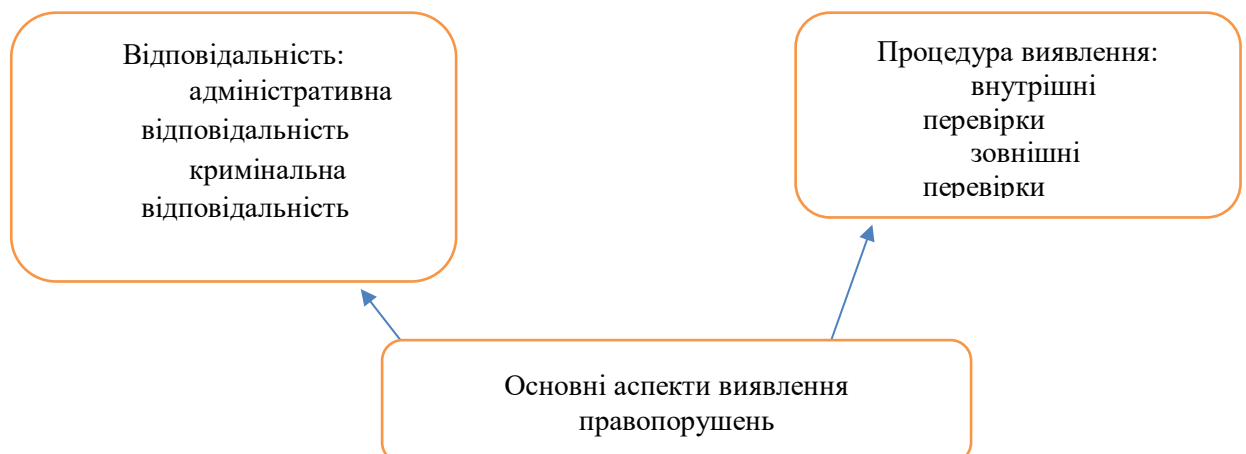
Етап	Опис	Документи/Джерела	Відповідальні особи
Виявлення правопорушення	Виявлення факту адміністративного правопорушення державного службовця.	Протоколи, заяви, скарги.	Спостерігачі, керівники структурних підрозділів.
Збір доказів	Збирання доказів, які підтверджують факт правопорушення (свідчення, документи).	Протоколи, акти, свідчення.	Особи, що проводять перевірку (інспектори, ревізори).
Оформлення протоколу	Оформлення адміністративного протоколу про правопорушення.	Адміністративний протокол.	Службові особи, уповноважені на це.
Розгляд справи	Розгляд справи про адміністративне правопорушення уповноваженим органом (суд, адміністративна комісія).	Документи справи.	Суд, адміністративна комісія.
Винесення рішення	Винесення рішення про притягнення до відповідальності або закриття справи.	Постанова, рішення.	Суддя, члени адміністративної комісії.
Оскарження рішення	Державний службовець має право оскаржити рішення у	Апеляційна скарга.	Державний службовець, адвокат.

	встановленому законом порядку.		
Виконання рішення	Виконання рішення щодо накладення адміністративного стягнення.	Акти виконання, повідомлення.	Відповідні служби виконання.

Джерело:[24 с.246-258]

Виявлення правопорушення адміністративної відповідальності державного службовця охоплює різні методи та інструменти, які дозволяють ідентифікувати факти неналежного виконання службових обов'язків, корупційні дії, зловживання владою або інші порушення чинного законодавства. Виявлення таких правопорушень може здійснюватися за допомогою систематичного нагляду за діяльністю державних службовців, що передбачає організацію регулярних перевірок якості їхньої роботи, ґрунтовний аналіз поданої звітності та постійний моніторинг виконання визначених службових завдань. У процесі такого контролю увага приділяється як дотриманню встановлених нормативно-правових актів, так і перевірці фактів можливих порушень етичних норм та правил службової поведінки, що сприяє своєчасному реагуванню на виявлені порушення.

Важливу роль у процесі виявлення правопорушень відіграють звернення громадян, які можуть повідомляти про випадки корупції, зловживань чи інших неправомірних дій. Звернення можуть надходити через гарячі лінії, електронні скарги або особисті заяви, і вони є важливим джерелом інформації для відповідних контролюючих органів. Також внутрішні аудитори та інспектори мають право проводити перевірки на підприємствах і в установах, щоб виявити порушення та оцінити рівень виконання норм законодавства.



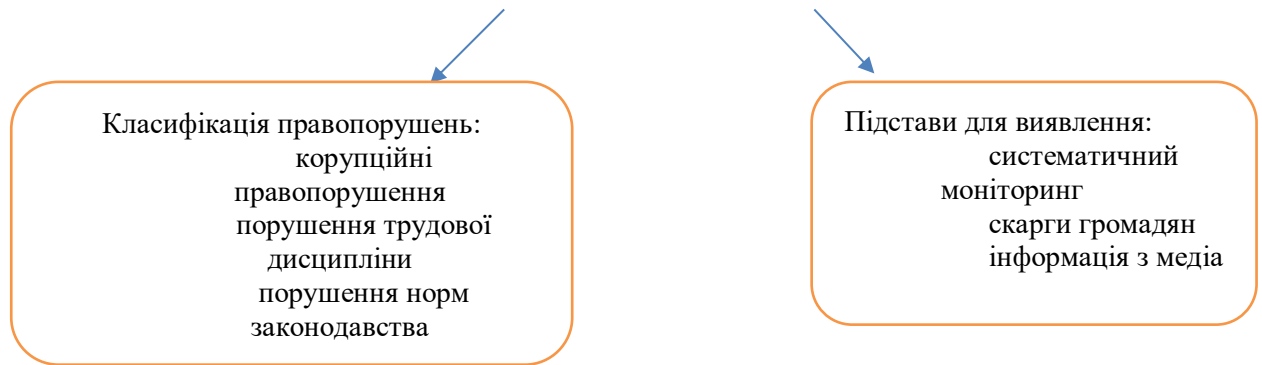


Рис 2.1 Основні аспекти виявлення правопорушень

Джерело:[25 с.8-10]

Коли факти правопорушення виявлено, органи, відповідальні за контроль за діяльністю державних службовців, зобов'язані оперативно реагувати на ці порушення. Вони проводять детальний аналіз зібраних матеріалів, що може включати свідчення, документи та інші докази, щоб підтвердити наявність правопорушення. Процедура реагування передбачає ретельне вивчення наданих свідчень та перевірку достовірності зібраних доказів з метою встановлення повної картини порушення. Якщо результати перевірки свідчать про вчинення адміністративного правопорушення, справу передають на подальший розгляд, що включає оформлення адміністративного протоколу та можливе притягнення до відповідальності. Подальший розгляд справи може супроводжуватися комплексним аналізом усіх наявних матеріалів, щоб забезпечити об'єктивність та неупередженість ухвалених рішень.

Таблиця 2.8

Виявлення правопорушення адміністративної відповідальності державного службовця

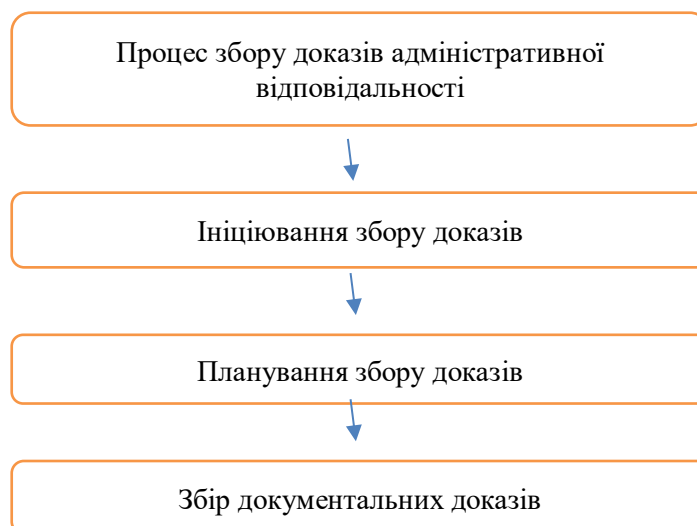
Етап	Опис	Методи	Відповідальні особи
Нагляд	Регулярний контроль за діяльністю державних службовців для виявлення правопорушень.	Внутрішні перевірки, моніторинг виконання обов'язків.	Керівники структурних підрозділів, контрольні органи.
Звернення громадян	Збір інформації про можливі правопорушення через скарги та повідомлення від громадян.	Гарячі лінії, електронні скарги, особисті заяви.	Служби підтримки громадян, органи виконавчої влади.

Внутрішні аудити	Проведення планових або позапланових аудитів для виявлення зловживань чи недоліків у діяльності.	Перевірки фінансових документів, інтерв'ювання службовців.	Внутрішні аудитори, ревізори.
Аналіз інформації	Оцінка зібраних даних для підтвердження або спростування фактів правопорушення.	Порівняння з нормативними актами, оцінка відповідності.	Аналізатори, контролюючі органи.
Оформлення протоколу	Оформлення адміністративного протоколу про вчинене правопорушення для подальшого розгляду.	Заповнення стандартних форм протоколу.	Уповноважені особи, контролюючі органи.
Повідомлення про результати	Інформування відповідних органів і службовців про результати виявлення правопорушення.	Офіційні повідомлення, звіти.	Керівники, органи виконавчої влади.

Джерело:[26 с.52-61]

Виявлення правопорушення адміністративної відповідальності державного службовця є складним і багатогранним процесом, що вимагає не лише систематичного контролю, а й активної участі суспільства. Важливий механізм, що забезпечує дотримання прав і свобод громадян, підвищує рівень довіри до державних інститутів і сприяє загальному покращенню етики та професіоналізму в державному управлінні.

Збір доказів адміністративної відповідальності державного службовця передбачає систематичне та об'єктивне накопичення інформації, що підтверджує або спростовує факти правопорушення. Основною метою збору доказів є забезпечення правомірності і справедливості у прийнятті рішень щодо адміністративної відповідальності, оскільки від якості та обсягу зібраних доказів залежить результат подальшого розгляду справи.



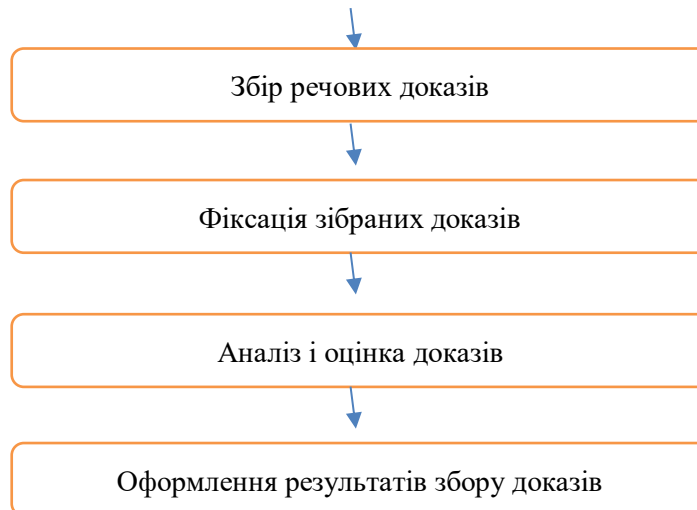


Рис 2.2 Процес збору доказів адміністративної відповідальності

Джерело:[27 с.135-136]

Першим етапом збору доказів є виявлення та фіксація правопорушення, може здійснюватися через різні канали, включаючи внутрішні перевірки, зовнішні аудити або звернення громадян. Важливо, щоб під час цього процесу дотримувались усіх вимог законодавства, адже будь-яке порушення в процедурі може призвести до недійсності доказів. Доказами можуть бути документи, що підтверджують факт порушення, свідчення, відео- або аудіозаписи, а також матеріали, отримані в результаті перевірок.

Збір документів, які можуть слугувати доказами, є невід’ємною частиною цього процесу можуть бути службові записки, звіти, акти перевірок, листування та інші матеріали, що підтверджують дії державного службовця. Важливо також враховувати свідчення колег, підлеглих або сторонніх осіб, які можуть підтвердити факт вчинення правопорушення або, навпаки, свідчити на користь службовця. Для збору свідчень можуть бути проведені допити або інтерв’ю, що забезпечить детальне висвітлення ситуації.

Після збору доказів настає етап їх аналізу, під час якого оцінюється їхня релевантність та достовірність. Важливо не лише підтвердити факт правопорушення, а й виявити його обставини, мотиви та можливі наслідки. Від результатів цього аналізу залежить подальший хід справи, можливість оскарження рішень та визначення міри покарання.

Збір доказів адміністративної відповідальності державного службовця є складним, але необхідним процесом, що включає в себе виявлення, фіксацію та аналіз інформації, яка може підтвердити вчинення правопорушення. Від його якості залежить не лише справедливість покарання, а й довіра суспільства до системи державного управління.

Оформлення протоколу адміністративної відповідальності державного службовця є важливим етапом у процесі притягнення його до відповідальності за вчинене правопорушення. Документ виконує кілька функцій: він фіксує факти правопорушення, служить основою для подальшого розгляду справи та є юридичним доказом у разі оскарження рішення [28 с.6-7]. Процес оформлення протоколу регламентується законодавством і має дотримуватися встановлених норм і процедур, що забезпечує законність і об'єктивність у проведенні розслідування.

Першим кроком у процесі оформлення протоколу є зібрання всіх необхідних матеріалів та доказів, що підтверджують факт правопорушення. Матеріали можуть включати свідчення, документи, акти перевірок та інші джерела інформації, що можуть служити підставою для визнання винуватості державного службовця. Після збору доказів відповідальна особа формує адміністративний протокол, в якому зазначаються всі суттєві деталі справи, включаючи дату і місце вчинення правопорушення, прізвище, ім'я та по батькові правопорушника, а також опис самого правопорушення.

Таблиця 2.9

Оформлення протоколу

Етап	Опис	Документи	Відповідальні особи
Збір доказів	Збір усіх необхідних матеріалів, що підтверджують факт правопорушення.	Свідчення, документи, акти перевірок.	Інспектори, аудитори.
Складання протоколу	Оформлення адміністративного протоколу з детальним викладенням обставин справи.	Папір для протоколу, шаблони.	Уповноважені особи, контролюючі органи.
Опис правопорушення	Чітке формулювання суть правопорушення, вказівка на порушені норми.	Протокол, нормативні акти.	Уповноважені особи.

Підписання протоколу	Підпис правопорушника та особи, яка склала протокол.	Протокол адміністративної відповідальності.	Правопорушник, уповноважена особа.
Копії протоколу	Оформлення кількох примірників протоколу для відповідних сторін.	Копії протоколу.	Уповноважені особи.
Передача протоколу	Передача протоколу до органу, уповноваженого на розгляд справи.	Протокол, документи для передачі.	Уповноважена особа.
Архівування	Зберігання протоколу в архіві або базі даних для подальшого використання.	Архівні матеріали, реєстраційні журнали.	Відповідальні особи з архіву.

Джерело:[29 с.93-102]

У протоколі важливо детально викласти обставини справи, навести всі зібрані докази, а також зазначити правові норми, які були порушені. Оформлення протоколу повинно бути чітким і зрозумілим, адже це документ, який може бути використаний у суді або інших контролюючих органах. Всі записи повинні бути об'єктивними і неупередженими, а також підтверджуватися підписами осіб, які брали участь у складанні протоколу. Згідно з вимогами законодавства, протокол повинен бути підписаний особою, яка його склала, а також особою, яка притягується до адміністративної відповідальності.

У разі відмови державного службовця підписати протокол, це також фіксується у документі. Протокол оформлюється у кількох примірниках, один з яких залишається у справі, а інші передаються зацікавленим сторонам, зокрема, правопорушнику, а також органу, який здійснює розгляд справи. Після оформлення протоколу він передається до відповідного органу, який уповноважений на розгляд адміністративних справ, що може бути суд або адміністративна комісія. Органи, які мають право винести рішення про притягнення до адміністративної відповідальності. Важливо, щоб протокол було оформлено без порушень, адже будь-які неточності або пропуски можуть призвести до відмови в розгляді справи або оскарження її результатів.

Оформлення протоколу адміністративної відповідальності державного службовця – це серйозний і відповідальний процес, який вимагає уважності, об'єктивності та знання норм законодавства. Правильно оформлений протокол є гарантією справедливості у притягненні державного службовця до

відповідальності, а також важливим елементом у забезпеченні законності в системі державного управління.

Розгляд справи адміністративної відповідальності державного службовця є ключовим етапом у процесі притягнення до відповідальності за вчинені правопорушення. Процес проводиться відповідно до норм адміністративного законодавства і має на меті забезпечення справедливості, правової визначеності та належного дотримання прав державного службовця [30 с.274-286]. Розгляд справи може здійснюватися як спеціально уповноваженими органами, так і судом у випадку оскарження рішень, прийнятих адміністративними комісіями або іншими контролюючими органами.

На початковому етапі розгляду справи важливо зібрати всі матеріали, що стосуються конкретного правопорушення, включаючи адміністративний протокол, свідчення, документи, що підтверджують вину, а також інші докази, які можуть вплинути на рішення. Вся інформація повинна бути представлена у зрозумілій та структурованій формі, щоб уповноважений орган міг ефективно оцінити обставини справи. Протокол, складений за результатами збору доказів, служить основним документом, на підставі якого відбувається розгляд.

Таблиця 2.10

Процес розгляду справи

Етап	Опис	Документи/Матеріали	Відповідальні особи
Підготовка до розгляду	Збір усіх матеріалів, що стосуються справи, включаючи протокол і докази.	Протокол адміністративного правопорушення, документи, свідчення.	Уповноважені особи/Інспектори.
Вислуховування сторін	Надання можливості державному службовцеві представити свої пояснення.	Заяви, пояснення, свідчення.	Уповноважений орган.
Оцінка доказів	Аналіз зібраних доказів та пояснень для визначення обставин справи.	Документи, акти перевірок, свідчення.	Члени адміністративної комісії.
Прийняття рішення	Винесення рішення про притягнення до адміністративної	Постанова, рішення.	Уповноважений орган.

	відповідальності або відмову.		
Оформлення рішення	Оформлення письмового рішення з викладенням обставин справи.	Постанова про адміністративне правопорушення.	Уповноважена особа.
Повідомлення правопорушника	Передача рішення державному службовцеві з можливістю оскарження.	Копія рішення, документи для оскарження.	Уповноважений орган.
Оскарження	Розгляд можливих скарг на рішення в установленому порядку.	Скарга, документи на оскарження.	Суд або вищестоящий орган.

Джерело:[31 с.367-373]

У процесі розгляду справи державний службовець має право бути вислуханим означає, що особа, яка притягується до відповідальності, може надати свої пояснення, заперечення, а також представити свідчення або документи, які спростовують звинувачення. Уповноважений орган зобов'язаний врахувати всі доводи сторін, забезпечуючи тим самим принцип об'єктивності та справедливості. Важливо, щоб під час розгляду справи дотримувалися всі процесуальні норми, адже будь-які порушення можуть стати підставою для скасування рішення або його оскарження в суді.

Після того як всі матеріали та пояснення вислухані, орган, що розглядає справу, приймає рішення може бути як притягнення до адміністративної відповідальності, так і ухвалення рішення про відмову в притягненні до відповідальності, якщо не виявлено достатніх доказів для підтвердження вини. У разі позитивного рішення визначається міра покарання, яка може варіюватися в залежності від тяжкості правопорушення і обставин його вчинення. Важливо, щоб покарання було пропорційним до вчиненого правопорушення та не перевищувало меж, встановлених законодавством.

Після винесення рішення відповідальна особа оформлює відповідний документ, в якому викладаються обставини справи, підстави для прийняття рішення, а також міра покарання. Документ передається державному службовцеві, який має право оскаржити рішення в установленому законодавством порядку, якщо вважає його неправомірним. Система оскарження є важливим елементом правового захисту державного службовця та забезпечує дотримання принципу верховенства права.

Розгляд справи адміністративної відповідальності державного службовця є складним і багатоетапним процесом, що вимагає уважності, об'єктивності та дотримання всіх правових норм. Ефективність цього процесу впливає на довіру суспільства до державних інститутів, а також на якість роботи самої державної служби. Від того, наскільки об'єктивно і справедливо буде розглянута справа, залежить не лише доля конкретного службовця, а й імідж державної служби в цілому. Винесення рішення адміністративної відповідальності державного службовця є важливим етапом у процесі притягнення до відповідальності за вчинені правопорушення.

Після завершення всіх етапів розгляду справи, включаючи збір доказів та вислуховування пояснень, уповноважений орган приймає рішення, яке визначає, чи була провина державного службовця доведена, і яка міра покарання буде застосована. На стадії винесення рішення орган, що розглядає справу, оцінює всі зібрані матеріали та докази. У разі підтвердження факту адміністративного правопорушення, ухвалюється рішення про притягнення до відповідальності. При цьому враховуються обставини справи, тяжкість правопорушення, мотиви вчинення, а також особа правопорушника, зокрема його попередня діяльність на державній службі та дисциплінарна відповідальність.

Рішення має бути обґрунтованим і чітко сформульованим, з посиланням на відповідні норми адміністративного законодавства. У разі винесення рішення про притягнення до відповідальності, орган має визначити міру покарання. Вона може варіюватися від попередження до штрафу, зняття з посади або інших видів покарання, що передбачені законодавством. Важливо, щоб обрана міра покарання відповідала характеру та тяжкості правопорушення. Після ухвалення рішення оформляється письмовий акт, у якому викладаються всі обставини справи, підстави для прийняття рішення та обґрунтування вибору міри покарання [32 с.92-96]. Документ передається державному службовцеві, який має право ознайомитися з ним і, у разі незгоди, оскаржити рішення в установленому законом порядку.

Процедура оскарження є важливою складовою правового захисту, що дозволяє державному службовцеві відстоювати свої права і забезпечувати контроль за законністю дій адміністративних органів. Винесення рішення адміністративної відповідальності державного службовця є складним і відповідальним процесом, який вимагає дотримання всіх правових норм і принципів. Об'єктивність та справедливість цього процесу є запорукою довіри суспільства до державних інститутів і забезпечення належного функціонування державної служби.

Оскарження рішення адміністративної відповідальності державного службовця є важливим етапом у процесі забезпечення прав і свобод осіб, що підлягають адміністративному переслідуванню. Після винесення рішення про притягнення до адміністративної відповідальності та накладення санкцій, особа має право оскаржити це рішення у встановленому законом порядку. Оскарження може бути ініційоване безпосередньо особою, яка була притягнута до відповідальності, або її представником.

Процес оскарження починається з подачі скарги на рішення органу, який виніс адміністративний акт. Скарга повинна бути оформлена відповідно до вимог законодавства, що регламентує процедуру оскарження, і містити обґрунтування незгоди з рішенням. У скарзі особа може вказати на недоліки у проведенні адміністративного розгляду, порушення прав або процедурних норм, що мали місце під час прийняття рішення.

Оскарження рішення адміністративної відповідальності може здійснюватися у різних інстанціях. У більшості випадків першим етапом є оскарження вищестоящому органу, який має повноваження переглянути прийняте рішення. Якщо ж особа не згодна з рішенням вищого органу, вона має право звернутися до суду. Судовий розгляд є важливою стадією оскарження, оскільки в суді оцінюється законність і обґрунтованість рішення, а також дотримання прав особи під час адміністративного розгляду.

Суд, розглядаючи справу, може підтвердити, скасувати або змінити рішення адміністративного органу. Якщо суд визнає, що рішення було

прийняте з порушенням закону або є необґрунтованим, він може скасувати його, що свідчить про ефективність механізму захисту прав громадян. Важливо, що під час оскарження рішення особа має право на участь у судовому засіданні, надання пояснень і захист своїх інтересів. У разі, якщо рішення суду залишається незмінним, особа може мати можливість звернутися до вищої інстанції, зокрема до апеляційного чи касаційного суду, залежно від законодавства [33 с.182-187]. Процес оскарження є важливим механізмом контролю за діяльністю державних органів, що сприяє підвищенню рівня правової визначеності та відповідальності за вчинені дії.

Види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця охоплюють різноманітні санкції, що застосовуються за порушення адміністративних норм та правил. Такі санкції можуть передбачати відповідні заходи покарання, спрямовані на забезпечення належного виконання службових обов'язків і підтримання дисципліни в державному секторі. Види покарань залежать від характеру і тяжкості вчинених правопорушень, а також від обставин, за яких вони були скоєні, і можуть включати різні форми адміністративного впливу, передбачені чинним законодавством.

Таблиця 2.11

Види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця

Вид притягнення	Опис	Приклади правопорушень
Попередження	Найменше покарання, яке застосовується за незначні правопорушення.	Неналежне виконання службових обов'язків.
Штраф	Грошове стягнення, що накладається за порушення адміністративних норм.	Порушення правил фінансового обліку.
Зняття з посади	Втрата займаної посади у зв'язку з серйозними правопорушеннями.	Корупційні дії, зловживання службовим становищем.
Обмеження в займанні посади	Заборона на обіймання певних посад протягом визначеного часу.	Неправомірні дії, пов'язані з конфліктом інтересів.
Випробувальний термін	Період, протягом якого особа підлягає додатковому контролю через попередні правопорушення.	Порушення норм поведінки на державній службі.
Інші види покарання	Можливі інші санкції, які можуть бути застосовані відповідно до специфіки правопорушення.	Відсторонення від виконання обов'язків на час розслідування.

Джерело:[34 с.225-229]

Першим і найменш суворим видом покарання є попередження, яке надає можливість державному службовцеві усвідомити помилку та виправити її без серйозних наслідків. Попередження зазвичай застосовується у випадках, коли правопорушення є незначним і не призводить до істотної шкоди. Наступним видом притягнення є штраф, який є грошовим стягненням за адміністративні правопорушення. Штраф може бути накладений за різні порушення, зокрема за неналежне виконання службових обов'язків, недотримання фінансових норм або регуляцій. Вид покарання має на меті не лише покарати порушника, а й запобігти подібним правопорушенням у майбутньому, підвищуючи відповідальність державних службовців.

У разі серйозних правопорушень, таких як корупційні дії чи зловживання службовим становищем, може бути застосовано зняття з посади. Вид санкції передбачає втрату державним службовцем займаної посади, що підкреслює серйозність вчиненого правопорушення. Таке рішення може мати значний вплив на кар'єру особи і слугує чітким сигналом про неприпустимість подібних дій.

Державний службовець може бути підданий обмеженням у займанні посад, які забороняють обіймати певні посади протягом визначеного часу. Вид покарання зазвичай застосовується в ситуаціях, коли порушення пов'язане з конфліктом інтересів або іншими етичними проблемами. Випробувальний термін також є важливим видом покарання, який передбачає додатковий контроль за діяльністю особи після вчинення правопорушення дозволяє виявити можливі повторні порушення та вжити відповідних заходів.

Загалом, види притягнення до адміністративної відповідальності державного службовця різняться за своїм ступенем суворості і застосовуються в залежності від характеру правопорушення. Вони мають на меті не лише покарання порушника, але й формування у державних службовців усвідомлення відповідальності за свої дії, сприяння дотриманню законодавства та підвищенню рівня довіри громадян до державних інститутів.

Комплексний підхід до адміністративної відповідальності важливий для забезпечення стабільності та ефективності державного управління.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

3.1 Аналіз судової практики щодо застосування адміністративної відповідальності до державного службовця

Аналіз судової практики щодо застосування адміністративної відповідальності до державних службовців свідчить про значну кількість справ, які відображають складність та багатоаспектність цього правового інституту [35 с.230-235]. Розгляд реальних прикладів дозволяє висвітлити основні проблеми і недоліки у сфері адміністративної відповідальності, а також підкреслити ефективність чи недоліки чинних нормативно-правових механізмів.

Таблиця 3.1

Аналіз судової практики щодо застосування адміністративної відповідальності до державного службовця

Категорія правопорушення	Обставини справи	Рішення суду	Тип адміністративного стягнення	Коментарі щодо рішення
Зловживання службовим становищем	Державний службовець перевищив повноваження під час укладання угоди	Притягнуто до адміністративної відповідальності	Штраф, дисциплінарне стягнення	Суд врахував тяжкість порушення
Недотримання антикорупційного законодавства	Невчасне декларування майна	Винесено попередження	Попередження, штраф	Враховано відсутність наміру приховати інформацію
Порушення трудової дисципліни	Несвоєчасне виконання службових завдань	Відмовлено у застосуванні санкцій	Немає	Суд визнав відсутність серйозного порушення
Неправомірне використання ресурсів	Використання службового транспорту у	Притягнуто до відповідальності	Штраф	Суд підкреслив необхідність

	особистих цілях			ь дотримання службових правил
Неподання звітності	Невчасне подання фінансової звітності	Застосовано адміністративне стягнення	Адміністративний штраф	Зважено на можливість технічних труднощів

Джерело: [36 с.222-229]

Зловживання службовим становищем є серйозним правопорушенням, яке полягає у використанні посадовою особою своїх повноважень і можливостей всупереч інтересам служби для отримання особистої вигоди або задоволення власних чи сторонніх інтересів. Такі дії підривають принципи законності та об'єктивності, створюючи ризики для державного управління та суспільної довіри. Зловживання може проявлятися у прийнятті рішень, які надають неправомірні переваги окремим особам або організаціям, або у використанні ресурсів, які належать державі, для власних потреб. Судова практика підкреслює важливість суворого покарання за такі порушення, що включає накладення адміністративних санкцій і навіть кримінальну відповідальність у випадках значної шкоди. Завдання правозастосовних органів полягає у забезпеченні справедливого розгляду справ, щоб запобігти повторенню таких правопорушень і зміцнити дисципліну в державному секторі.

Справа № 645/5046/16-к [37]:

У даній кримінальній справі ОСОБА_8, який обіймав посаду завідувача сектору планування та інформаційного забезпечення управління податкового аудиту ОДПІ ГУ Міндоходів у Харківській області, обвинувачується у вчиненні умисних дій, що виразилися в зловживанні службовим становищем та службовому підробленні. Досудовим слідством встановлено, що в період з вересня 2014 року до травня 2015 року ОСОБА_8, діючи всупереч інтересам служби, зловживав своїми повноваженнями, що призвело до тяжких наслідків для державних інтересів.

Зокрема, обвинувачення стосується сприяння фіктивній діяльності сільськогосподарського підприємства (СФГ) «ОСОБА_9», яке здійснило реєстрацію у податкових органах з метою уникнення сплати податків. ОСОБА_9, надаючи недостовірні дані про свою діяльність, за допомогою ОСОБА_8, який складав завідомо неправдиві довідки про господарські операції, отримав неправомірну вигоду, зокрема, у вигляді податкових пільг, що завдало шкоди державному бюджету в розмірі 2 659 357,00 грн.

Під час розслідування було встановлено, що ОСОБА_8 не виконав своїх обов'язків щодо проведення необхідних зустрічних звірок з контрагентами, що підтверджує його зловживання службовим становищем. Як наслідок, державі було завдано значних збитків, оскільки підприємства отримали податкові вигоди на загальну суму понад 14 млн. грн.

Судово-економічна експертиза підтвердила факти завищення податкових пільг, що у свою чергу свідчить про наявність умислу з боку ОСОБА_8 на отримання неправомірної вигоди для юридичної особи. ОСОБА_8 обвинувачується у вчиненні злочинів, що передбачають зловживання службовим становищем та службове підроблення, які завдали тяжких наслідків охоронюваним законом державним інтересам.

На підставі викладеного, згідно з ч. 2 ст. 364 Кримінального кодексу України, зловживання службовим становищем карається позбавленням волі на строк від трьох до шести років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років. У разі визнання вини, суд може також призначити покарання у вигляді штрафу. Суд має право врахувати всі обставини справи, ступінь вини обвинуваченого та можливість його виправлення при визначенні остаточного покарання. Суду належить ухвалити рішення про міру покарання для ОСОБА_8 з урахуванням всіх наведених обставин, а також можливості відшкодування завданих збитків.

Недотримання антикорупційного законодавства службовцями є серйозною проблемою, яка негативно впливає на розвиток суспільства, економіки та політичної стабільності країни [38 с.87-92]. Корупція підриває

довіру громадян до державних інституцій, знижує ефективність роботи органів влади та призводить до втрат бюджетних коштів. В Україні, як і в багатьох інших країнах, випадки корупційних діянь серед службовців є надзвичайно поширеними, що свідчить про існуючі системні проблеми в механізмах контролю і забезпечення дотримання законодавства.

Основними причинами недотримання антикорупційного законодавства є недостатня прозорість у діяльності органів державної влади, низький рівень відповідальності за корупційні діяння, а також відсутність ефективних механізмів моніторингу та контролю. В Україні все ще існує культура безкарності, коли службовці вважають, що можуть уникнути покарання за свої дії підживлює корупційні практики, заважає реформам та розвитку демократичних інститутів.

Опис судової справи №826/8164/16 [39], адміністративне провадження №К/9901/46689/18 Розглянув адміністративну справу в порядку письмового провадження за касаційною скаргою Міністерства юстиції України на рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 19.12.2017 та постанову Київського апеляційного адміністративного суду від 21.03.2018.

Позивач, ОСОБА_1, звернувся до суду з позовом до Міністерства юстиції України та Міністра юстиції України Петренка П.Д., в якому просив:

- визнати протиправними дії Міністра юстиції щодо утворення Комісії та дії Комісії щодо складення довідки від 21.04.2016;
- скасувати наказ №2366/к від 28.04.2016 про звільнення позивача;
- поновити на посаді директора Департаменту антикорупційного законодавства та з питань юстиції і безпеки Міністерства юстиції України з 28.04.2016;
- стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Позивач обґрунтував свої вимоги тим, що оскаржувані дії та наказ є протиправними, оскільки не було доказів його порушення присяги державного службовця, а сам наказ був ухвалений з порушенням процедури. Окружний

адміністративний суд м. Києва у рішенні від 19.12.2017, яке було залишено без змін постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 21.03.2018, задовольнив позов повністю. Було визнано протиправними дії Міністра юстиції та Комісії, скасовано наказ про звільнення, поновлено позивача на посаді, а також стягнуто з Міністерства юстиції України середній заробіток за час вимушеного прогулу у розмірі 323 719,60 грн.

Суди дійшли висновку, що до обов'язків позивача не входила ведення Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, і що відповідач не надав доказів про скоєння позивачем вчинків, що підривають довіру до нього як державного службовця. У касаційній скарзі представник відповідачів стверджує про неправильне застосування норм матеріального та процесуального права, просячи скасувати рішення судів попередніх інстанцій та відмовити у задоволенні позову. Представник зазначає, що Міністр юстиції правомірно призначив службову перевірку, оскільки працівники департаменту фактично виконували функції з ведення реєстру.

Позивач у відзиві на касаційну скаргу не погоджується з її доводами, просячи залишити касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій — без змін. Верховний Суд України 17.04.2018 відкрив касаційне провадження за касаційною скаргою Міністерства юстиції України, а 13.04.2020 справу прийнято до провадження та призначено до розгляду.

У випадку, якщо касаційна скарга буде задоволена, можливими покараннями для позивача можуть бути:

- втрата статусу державного службовця через підтвердження протиправності дій та вчинків, які стали підставою для його звільнення;
- відшкодування державі збитків, якщо такі були внаслідок дій позивача, пов'язаних з неналежним виконанням обов'язків;
- вплив на кар'єру: неможливість зайняття певних посад у державних органах.

Порушення трудової дисципліни службовцями є серйозною проблемою, яка негативно впливає на ефективність роботи організацій, а також на атмосферу в колективі. Явище може проявлятися в різних формах, таких як запізнення, відсутність на робочому місці без поважних причин, невиконання службових обов'язків та ігнорування внутрішніх правил і процедур. Наслідки таких порушень можуть бути далекосяжними, адже вони не лише знижують продуктивність праці, але й підривають моральний дух колективу, створюючи атмосферу невпевненості і конфліктів.

Основними причинами порушень трудової дисципліни є низький рівень мотивації працівників, незадоволеність умовами праці, а також відсутність належного контролю з боку керівництва. Коли працівники не бачать перспективи кар'єрного росту або не отримують визнання за свої досягнення, вони можуть втратити інтерес до виконання своїх обов'язків. Також варто враховувати, що неадекватні умови праці, такі як надмірне навантаження, неналежне обладнання або відсутність належної підтримки з боку керівництва, можуть сприяти виникненню конфліктів і порушень дисципліни.

Справа №826/6165/17 Адміністративне провадження № К/9901/2203/19 Верховний Суд України Касаційний адміністративний суд [40].

У даній справі розглядається адміністративний позов ОСОБА_1 до Головного територіального управління юстиції у місті Києві Міністерства юстиції України про визнання протиправним та скасування наказу, що був виданий 14 квітня 2017 року (номер наказу 91/05) щодо застосування дисциплінарного стягнення до позивача. ОСОБА_1 також вимагав стягнення з відповідача премії у розмірі 6000 гривень.

Позивач стверджує, що дисциплінарне стягнення було накладено без достатніх підстав, а саме: у порушення норм закону не були зібрані письмові пояснення від нього як державного службовця. Також вказує на відсутність дисциплінарної справи, створення дисциплінарної комісії та проведення дисциплінарного розслідування, що є обов'язковими умовами для накладення стягнення. Додатково ОСОБА_1 зазначає, що за кожне порушення трудової

дисципліни може бути накладено лише одне стягнення, в даному випадку — зауваження.

Окружний адміністративний суд міста Києва у своєму рішенні від 26 вересня 2018 року, яке було залишене без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 18 грудня 2018 року, задовольнив позов ОСОБА_1. Суд визнав наказ Головного територіального управління юстиції у місті Києві протиправним і скасував його, також стягнув з відповідача на користь позивача премію у розмірі 6000 гривень та судові витрати в сумі 1280 гривень.

Головне територіальне управління юстиції у місті Києві оскаржило рішення судів першої та апеляційної інстанцій, вважаючи їх неправильними через невірне застосування норм матеріального права. Вони стверджують, що факти порушення трудової дисципліни підтверджуються доказами, наданими до суду, і що ненадання письмових пояснень не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення.

У разі задоволення касаційної скарги та скасування рішень нижчих судів, існує можливість підтвердження законності дій Головного територіального управління юстиції, що може призвести до відновлення дисциплінарного стягнення до ОСОБА_1, а також до можливих негативних наслідків для його кар'єри на державній службі.

Неправомірне використання ресурсів є однією з найактуальніших проблем у сучасному суспільстві, яка може призвести до серйозних економічних, екологічних та соціальних наслідків. Явище охоплює різноманітні форми зловживання, включаючи неефективне або незаконне використання природних, фінансових та людських ресурсів [41 с.213-219]. Воно може проявлятися в організаціях, на підприємствах та навіть у державному управлінні, де працівники або посадові особи можуть використовувати ресурси не за призначенням або з метою особистої вигоди, що, в свою чергу, шкодить інтересам суспільства.

Основними причинами неправомірного використання ресурсів є відсутність контролю, недостатня прозорість у фінансових та адміністративних процесах, а також низький рівень етики серед працівників. Коли організації або державні установи не мають чітких механізмів контролю за використанням ресурсів, існує великий ризик зловживань. Наприклад, у випадку бюджетних установ, коли фінансування виділяється на конкретні цілі, але використовується для особистих потреб посадових осіб, це призводить до серйозних фінансових втрат і підриває довіру громадян до державних інститутів.

Екологічні наслідки неправомірного використання природних ресурсів також є надзвичайно тривожними. Неналежне використання води, землі, лісів та інших природних ресурсів може призвести до їх виснаження, забруднення навколишнього середовища та зниження біорізноманіття не лише загрожує майбутнім поколінням, а й ставить під загрозу стабільність екосистем, що в свою чергу може мати негативні наслідки для економічного розвитку.

Справа: №640/6785/22 [42]:

До суду надійшов адміністративний позов ОСОБА_1, який просить скасувати наказ Департаменту земельних ресурсів від 18.03.2022 №20-д про його звільнення з посади заступника директора, поновити його на цій посаді, а також стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу (з 21.03.2022 до дня винесення рішення) та 100,000 грн моральної шкоди.

Позивач вказує, що звільнення сталося на підставі подання дисциплінарної комісії, що порушує законодавство та не має правових підстав. Він стверджує, що не отримував жодних зауважень щодо своєї роботи в спірний період, і наголошує, що його відсутність на робочому місці з 14.03.2022 до 18.03.2022 була обумовлена війною та загрозою його безпеці. Департамент земельних ресурсів заперечує проти позову, стверджуючи, що позивач, будучи членом керівного складу Департаменту, не з'являвся на роботу без поважних причин, що стало підставою для його звільнення. Вони

також зазначають, що позивач не надав жодних доказів, що підтверджують його моральні страждання та втрати.

Ухвалами Окружного адміністративного суду відкрито провадження у справі, яке зупинялося та поновлювалося в різні періоди. Суддя Горобцова Я.В. зобов'язала сторони повідомити про набрання законної сили рішення у справі №640/7508/22. Після розгляду справи, суд взяв до уваги всі подані документи, свідчення та позиції сторін. Позивач зазначає, що перебував на зв'язку з директором Департаменту і не отримував вказівок залишатися в Києві під час війни. Досліджуються деталі комунікації позивача з керівництвом, а також можливі порушення процедур звільнення.

Суд розглядає позовні вимоги ОСОБА_1 про скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді та компенсацію за вимушений прогул і моральну шкоду, враховуючи обставини, що склалися в Україні в контексті військових дій. Рішення суду ще не винесено. Судом встановлено, що ухвалами Окружного адміністративного суду від 22.04.2022 та 30.06.2022 було відкрито провадження та зупинено справу відповідно. Згідно з Законом України «Про ліквідацію Окружного адміністративного суду міста Києва» справу передано до Київського окружного адміністративного суду. 12.04.2023 справа була розподілена судді Горобцовій Я.В., а 17.04.2023 прийнята до провадження.

Відповідач подав відзив на позовну заяву, де заперечив проти вимог позивача, вказавши, що ОСОБА_1, будучи членом керівного складу Департаменту та головою ліквідаційної комісії, зобов'язаний був перебувати на робочому місці. Згідно з актами, позивач був відсутній на роботі, що стало підставою для дисциплінарних стягнень, які призвели до його звільнення. Відповідач наголосив на відсутності поважних причин відсутності позивача на роботі.

У відповіді на відзив ОСОБА_1 зазначив, що дізнався про причини звільнення лише після отримання відзиву. Позивач стверджує, що, залишившись у Києві у період з 24.02.2022, він виконував термінові

доручення. Після від'їзду 25.02.2022 він повідомив про це директора Департаменту. Позивач підкреслює, що його дії були обумовлені ситуацією в Києві, а військова агресія є поважною причиною для відсутності.

Суд зобов'язав сторони надати докази своїх тверджень. Якщо буде встановлено, що звільнення ОСОБА_1 відбулося з порушенням законодавства, можливими наслідками можуть бути: скасування наказу про звільнення, поновлення позивача на посаді, а також стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Неподання звітності службовцями є серйозним питанням, яке може суттєво вплинути на ефективність функціонування організацій та державних установ. Відповідно до вимог законодавства, кожен службовець зобов'язаний своєчасно подавати звіти про виконану роботу, використані ресурси та інші аспекти своєї діяльності. Неподання або затримка в поданні звітності може призвести до недостовірних даних, що, в свою чергу, ускладнює процес прийняття рішень на всіх рівнях управління.

Основними причинами неподання звітності можуть бути як організаційні, так і індивідуальні фактори. У деяких випадках це може бути пов'язано з недостатньою підготовленістю або обізнаністю працівників щодо вимог звітності, відсутністю належних інструкцій або інформування про зміни в регуляторних вимогах. Інколи службовці можуть зволікати з поданням звітності через брак часу або перевантаженість роботою, що створює умови для накопичення невиконаних завдань. Однак нерідко неподання звітності є наслідком свідомого ухилення від виконання своїх обов'язків, що може свідчити про неналежну мотивацію або етичні проблеми в колективі.

Опис судової справи № 120/6761/20-а [43]:

У провадженні суду перебувала адміністративна справа за позовом ОСОБА_1 до ГУ ПФУ у Вінницькій області. Вироком від 11.01.2021 адміністративний позов було задоволено повністю, визнавши дії відповідача щодо відмови у переведенні ОСОБА_1 з пенсії по інвалідності на пенсію по

інвалідності державного службовця протиправними. ГУ ПФУ зобов'язали призначити та здійснити нарахування пенсії з 17.09.2020 у розмірі 60% від заробітку. 28.12.2021 позивач подав заяву про встановлення судового контролю за виконанням рішення суду, вказуючи, що після набуття рішенням законної сили не отримав нарахування пенсії за період з 17.09.2020 по 30.06.2021. У відповіді на запит ГУ ПФУ повідомило про відсутність у матеріалах справи довідки про складові заробітної плати.

Позивач надав довідку про заробітну плату, проте пенсійний орган не здійснив нарахування, що свідчить про умисне ухилення від виконання рішення суду. 29.12.2021 ухвалою суду призначено розгляд заяви про встановлення судового контролю на 11.01.2022 та зобов'язано ГУ ПФУ у Вінницькій області подати письмові пояснення на заяву позивача. 04.01.2022 до суду надійшла заява представника позивача про розгляд без участі позивача.

05.01.2022 представник ГУ ПФУ подав пояснення, зазначивши, що пенсію позивача з 17.09.2020 переведено на пенсію по інвалідності державного службовця та здійснено перерахунок на основі наявних матеріалів. 11.01.2022 обидві сторони не з'явилися в судові засідання. Суд вирішив розглядати справу в письмовому порядку, оскільки ненадання сторін не перешкоджає вирішенню питання.

Суд відзначає, що відповідно до статті 129-1 Конституції України рішення суду є обов'язковим до виконання, а контроль за його виконанням здійснює суд. За даними міжнародних стандартів, виконання судового рішення є невід'ємною частиною правосуддя. Суд підкреслює, що без виконання судового рішення правосуддя вважається недійсним. У зв'язку з цим, суд зобов'язує ГУ ПФУ надати звіт про виконання рішення суду у справі № 120/6761/20-а, враховуючи, що за неналежне виконання судового рішення можливо застосування відповідних санкцій.

Суд, керуючись законодавством, залишає за собою право накласти штраф на відповідача за невиконання судового рішення, якщо буде

встановлено, що дії ГУ ПФУ свідчать про умисне ухилення від виконання своїх обов'язків. Заявник має право на справедливе судочинство, і суд повинен забезпечити виконання своїх рішень.

Аналіз судової практики щодо застосування адміністративної відповідальності до державного службовця є надзвичайно важливим для забезпечення правопорядку, підвищення ефективності державного управління та зміцнення довіри громадян до державних інститутів. Адміністративна відповідальність державних службовців передбачає покарання за порушення, які можуть зашкодити інтересам держави, а також негативно вплинути на суспільство. Може включати неналежне виконання службових обов'язків, корупційні дії, зловживання владою або порушення встановлених норм і правил.

Судова практика в цій сфері дозволяє виявити основні тенденції, що виникають у процесі притягнення державних службовців до адміністративної відповідальності. Вона демонструє, які правопорушення є найпоширенішими, а також надає можливість оцінити адекватність покарань, які застосовуються судом. Аналіз судових рішень дозволяє виявити недоліки в законодавстві, що регулює адміністративну відповідальність, а також допомагає визначити, наскільки ефективними є існуючі механізми контролю за діяльністю державних службовців.

Важливість такого аналізу також полягає у створенні прецедентів, які можуть бути використані в майбутньому для забезпечення однозначності та справедливості у правозастосуванні. У разі, якщо суди послідовно трактують норми адміністративного законодавства, це допомагає сформувати чітке уявлення про правові наслідки для державних службовців, які вчинили адміністративні правопорушення [44 с.60-68]. Така практика спонукає службовців дотримуватися норм і правил, усвідомлюючи можливі наслідки своїх дій.

Аналіз судової практики також має значення для виявлення системних проблем у діяльності державних установ. Наприклад, часті порушення одних

і тих же норм можуть свідчити про існування структурних недоліків в управлінні, недостатній підготовці кадрів або низькому рівні етики в державному секторі. Виявлення цих проблем є важливим етапом у процесі реформування державного управління та підвищення ефективності роботи органів влади.

Аналіз судової практики щодо адміністративної відповідальності державних службовців є ключовим інструментом у забезпеченні правопорядку та підвищенні рівня відповідальності в державному секторі. Дозволяє не лише виявити та усунути недоліки в правозастосуванні, а й сприяти формуванню культури відповідальності серед державних службовців, що є запорукою ефективного і прозорого державного управління.

3.2 Проблеми та недоліки застосування адміністративної відповідальності до державного службовця

Застосування адміністративної відповідальності до державних службовців є важливою складовою механізму забезпечення правопорядку та контролю за діяльністю органів влади. Проте, незважаючи на важливість цього інституту, існує ряд проблем і недоліків, які перешкоджають його ефективному функціонуванню.

Таблиця 3.2

Проблеми та недоліки застосування адміністративної відповідальності до державного службовця

Проблеми та недоліки	Опис	Шляхи вирішення
Недостатня чіткість норм законодавства	Правові норми є розмитими, що призводить до суб'єктивності в правозастосуванні.	Вдосконалення законодавства, чітке формулювання норм.
Низький рівень обізнаності службовців	Службовці не завжди знають свої права та обов'язки, що може призвести до порушень.	Організація навчання та семінарів для службовців.

Непослідовність у застосуванні санкцій	М'які санкції можуть не відповідати тяжкості правопорушень, що підриває довіру до системи.	Встановлення чітких критеріїв для визначення відповідальності.
Відсутність ефективних механізмів контролю	Брак взаємодії між контрольними органами ускладнює виявлення правопорушень.	Поліпшення координації між державними органами.
Недостатня кількість прецедентів у судовій практиці	Відсутність чітких судових рішень призводить до невизначеності в правозастосуванні.	Збільшення кількості прецедентів шляхом більш активного судочинства.
Психологічний страх перед відповідальністю	Службовці можуть уникати ініціатив через страх перед адміністративними наслідками.	Створення сприятливого клімату, що підтримує ініціативність.
Недостатній рівень етики в державному секторі	Корупція та зловживання можуть бути наслідком неетичної поведінки.	Проведення етичних тренінгів, впровадження антикорупційних політик.

Джерело: сформоване автором

Недостатня чіткість норм законодавства є однією з ключових проблем у правозастосуванні, яка може призводити до серйозних наслідків як для державних службовців, так і для суспільства в цілому. Коли законодавчі акти формулюються нерозумно або містять неясності, це створює простір для різного тлумачення норм і призводить до неоднозначності в правозастосуванні [45 с.19-26]. У контексті адміністративної відповідальності державних службовців така невизначеність може стати причиною порушення прав служби, а також зниження рівня довіри до державних інститутів.

Однією з основних причин недостатньої чіткості норм є відсутність достатнього професійного аналізу та обговорення під час розробки законодавчих актів. Іноді норми ухвалюються під впливом політичних рішень, а не на основі глибокого розуміння проблематики. Призводить до ситуацій, коли законодавство не відповідає реальним умовам і потребам суспільства, а також до виникнення правових колізій. Наприклад, недостатньо чіткі формулювання можуть заважати однозначно визначити, які дії вважаються правопорушенням, а які — ні. В результаті, державні службовці можуть підпадати під адміністративну відповідальність за дії, які насправді не є порушеннями.

Додатковою проблемою є нерівномірність практики застосування норм. У різних судових інстанціях можуть існувати різні підходи до тлумачення одних і тих же норм, що підриває принцип правової визначеності. Службовці, які можуть бути об'єктами адміністративної відповідальності, стикаються з труднощами у прогнозуванні наслідків своїх дій, що може призводити до необґрунтованого страху перед покаранням. В свою чергу, це може негативно вплинути на їхню роботу і ініціативність, оскільки вони можуть уникати виконання своїх обов'язків через побоювання покарання за норми, які неясні або заплутані.

Для вирішення цієї проблеми необхідно здійснити перегляд існуючих норм законодавства, аби забезпечити їх більшу ясність і зрозумілість. Може включати в себе залучення фахівців у галузі права, які мають досвід у правозастосуванні, а також проведення громадських обговорень з метою врахування думки суспільства та експертного середовища. Важливо також розробити механізми моніторингу і оцінки ефективності норм, що дозволить вчасно виявляти та усувати недоліки.

Недостатня чіткість норм законодавства є серйозною перешкодою для ефективного функціонування системи адміністративної відповідальності. Вимагає активних дій з боку законодавців, щоб забезпечити ясність, передбачуваність і справедливість у правозастосуванні, що, в свою чергу, сприятиме зміцненню правопорядку та довіри до державних інститутів.

Низький рівень обізнаності службовців щодо своїх прав і обов'язків є суттєвою проблемою, яка негативно впливає на ефективність роботи державних установ і реалізацію адміністративної відповідальності [46 с.146-154]. Часто державні службовці не отримують достатнього навчання або інформації про те, які дії можуть бути кваліфіковані як правопорушення, і які наслідки можуть бути за їх вчинення. Призводить до ситуацій, коли службовці випадково порушують норми законодавства, не усвідомлюючи серйозність своїх дій. Внаслідок цього адміністративна відповідальність, що накладається

на таких осіб, може бути сприйнята як несправедлива або надмірна, оскільки службовці не мали можливості усвідомити, що їхні дії є порушенням.

Проблема недостатньої обізнаності також може мати глибші корені, пов'язані з системною відсутністю навчання в державному секторі. У багатьох країнах не існує належної системи підвищення кваліфікації для службовців, що ускладнює їхнє адаптування до змінюваного законодавства і нових викликів. Багато службовців можуть бути обмежені у своїй здатності ефективно виконувати свої обов'язки, оскільки не знають, як діяти в певних ситуаціях або до кого звернутися за допомогою. В свою чергу, це призводить до зниження загальної продуктивності праці, оскільки службовці витрачають час на вирішення проблем, які могли б бути запобігнуті через належне навчання.

Низький рівень обізнаності може стати причиною формування недовіри до системи. Якщо службовці не впевнені в тому, що їхні дії відповідають закону, або якщо вони стикаються з незрозумілими нормами, це може призвести до уникнення виконання своїх обов'язків або до страху перед можливими наслідками. Як результат, це впливає на якість надання публічних послуг і ставить під загрозу реалізацію адміністративної відповідальності.

Для подолання цієї проблеми необхідно запроваджувати систематичне навчання для державних службовців може включати регулярні семінари, тренінги та курси, що охоплюють основи адміністративного права, етики, а також практичні аспекти виконання службових обов'язків. Важливо, щоб такі програми були доступними та адаптованими до потреб конкретних категорій службовців. Необхідно створити прості та зрозумілі інструкції, які б пояснювали основні норми законодавства і процедури, що допоможе службовцям краще орієнтуватися у своїй діяльності.

Підвищення рівня обізнаності державних службовців є критично важливим для забезпечення ефективності роботи державних установ не лише сприятиме зниженню випадків порушення адміністративного законодавства, але й допоможе зміцнити довіру суспільства до державних органів. Тільки

забезпечивши службовців необхідними знаннями і навичками, можна створити умови для їх продуктивної роботи та належного виконання службових обов'язків.

Непослідовність у застосуванні санкцій є однією з найбільших проблем у сфері адміністративної відповідальності, що впливає на довіру до правозастосування та ефективність державних інститутів. Проблема виявляється в різноманітних формах і може мати серйозні наслідки не лише для окремих службовців, але й для системи державного управління в цілому. Непослідовність у застосуванні санкцій виникає, коли аналогічні правопорушення караються по-різному, що породжує відчуття несправедливості серед державних службовців та може призвести до зловживання положенням.

Одна з причин цієї непослідовності полягає в неоднозначності норм законодавства, які регулюють адміністративну відповідальність. Коли правові норми не мають чітких критеріїв для визначення тяжкості порушення або видів санкцій, це відкриває простір для суб'єктивного тлумачення [47 с.214-223]. Судді, органи контролю та інші посадові особи можуть по-різному розуміти один і той же випадок, що призводить до різних рішень та, відповідно, до різних санкцій для правопорушників. Відсутність єдності в підходах до правозастосування підриває правовий порядок і викликає запитання щодо професіоналізму та об'єктивності тих, хто ухвалює рішення.

У деяких випадках рішення можуть ухвалюватися не на основі правових норм, а в залежності від особи, яка здійснює контроль або ухвалює рішення може призвести до вибіркового застосування санкцій, коли одні службовці отримують м'які покарання, тоді як інші, можливо, за відсутності таких впливів, підлягають суворішим санкціям. Таке ставлення до справедливості порушує принципи правової держави та викликає недовіру до системи.

Непослідовність у застосуванні санкцій також може негативно позначатися на мотивації службовців. Якщо одні й ті ж дії караються по-різному, це може призвести до того, що службовці перестають дотримуватися

етичних стандартів і законодавчих норм, вважаючи, що їм вдасться уникнути відповідальності. Може зменшити загальний рівень професіоналізму в державному секторі та призвести до зниження якості надання державних послуг. Державні службовці можуть почати сприймати адміністративні покарання як норму, а не як виняток, що ще більше загострює проблему.

Для вирішення цієї проблеми необхідно запровадити механізми, які б забезпечували єдність у застосуванні санкцій може включати розробку чітких критеріїв для оцінки тяжкості правопорушень і відповідних покарань. Важливо також забезпечити належну підготовку та навчання для посадових осіб, які ухвалюють рішення про адміністративну відповідальність, щоб вони були обізнані в законодавстві та мали навички об'єктивного аналізу ситуацій. Введення прозорих процедур контролю та моніторингу за правозастосуванням також може сприяти зменшенню випадків непослідовності.

Непослідовність у застосуванні санкцій є складним і багатогранним явищем, яке потребує комплексного підходу для вирішення. Лише забезпечивши стабільність і справедливість у системі адміністративної відповідальності, можна підвищити довіру до державних органів та створити сприятливі умови для розвитку правової держави.

Відсутність ефективних механізмів контролю є однією з ключових проблем, що негативно впливають на функціонування державних установ та реалізацію адміністративної відповідальності. Проблема стосується як внутрішнього, так і зовнішнього контролю, який має забезпечувати належне виконання обов'язків державними службовцями. Коли контрольні механізми не працюють ефективно, це призводить до численних зловживань, порушень законодавства та низької якості надання публічних послуг.

Однією з основних причин відсутності ефективного контролю є недосконалість існуючих нормативних актів, які регулюють процес контролю за діяльністю державних органів [48 с.104-121]. Часто закони не містять чітких механізмів моніторингу, що ускладнює діяльність контролюючих органів. У деяких випадках відсутні чіткі критерії оцінки роботи службовців, що

дозволяє уникати відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків. Більш того, нерідко спостерігається ситуація, коли контролюючі органи самі є об'єктами впливу з боку тих, кого вони повинні контролювати.

Додатковим чинником є недостатня фінансова і кадрова забезпеченість контролюючих органів. Багато з них стикаються з проблемами бракованих ресурсів і недостатньої кількості кваліфікованих кадрів, що ускладнює їхню здатність виконувати контрольні функції. Коли контрольні органи не мають достатніх ресурсів для проведення комплексних перевірок, це створює можливості для порушень, оскільки правопорушники можуть діяти без страху бути виявленими.

Відсутність ефективних механізмів контролю також має негативні наслідки для мотивації державних службовців. Якщо службовці знають, що контролюючі органи не здатні виявити їхні порушення, це може призвести до нехтування етичними нормами та законами. Така ситуація підриває довіру до державних органів, оскільки громадяни починають вважати, що служба не виконує своїх обов'язків, а правопорушники можуть залишитися безкарними.

Для вирішення цієї проблеми необхідно запровадити комплексні реформи, спрямовані на підвищення ефективності контролю. Потрібно переглянути і вдосконалити існуюче законодавство, забезпечивши чіткі критерії та процедури для контролю за діяльністю державних службовців. Важливо забезпечити належне фінансування та кадрову підтримку контролюючих органів, щоб вони могли виконувати свої обов'язки на високому рівні [49 с.113-117]. Також доцільно запровадити системи моніторингу та оцінки результатів роботи службовців, які б дозволяли виявляти порушення на ранніх стадіях.

Важливо також активізувати співпрацю між різними контролюючими органами, що дозволить створити більш злагоджену систему контролю, здатну реагувати на виявлені порушення. У цьому контексті необхідно залучити громадськість до процесу контролю за діяльністю державних установ, що сприятиме підвищенню прозорості та підзвітності. Залучення громадських

організацій і активістів може допомогти виявити проблеми, які не завжди помічаються офіційними структурами.

Відсутність ефективних механізмів контролю є серйозною перешкодою на шляху до підвищення якості державного управління. Для подолання цієї проблеми потрібен комплексний підхід, що включає вдосконалення законодавства, забезпечення ресурсами контролюючих органів та активну участь суспільства. Лише так можна створити ефективну систему контролю, здатну забезпечити належне виконання обов'язків державними службовцями та захистити інтереси громадян.

Недостатня кількість прецедентів у судовій практиці є значною проблемою, яка впливає на розвиток правової системи та забезпечення правосуддя. Прецеденти, або судові рішення, що стали взірцем для подібних справ, відіграють ключову роль у формуванні правової практики, оскільки вони сприяють уніфікації тлумачення законодавства і створюють передбачуваність для учасників правовідносин. Коли прецедентів недостатньо, це може призвести до правової невизначеності, що ускладнює реалізацію прав і свобод громадян.

Однією з основних причин недостатньої кількості прецедентів є те, що правова система в Україні традиційно не сприймає судову практику як джерело права. Означає, що суди часто не зобов'язані враховувати попередні рішення при ухваленні нових, що може призводити до неоднозначного тлумачення законів і, як наслідок, до різних рішень у схожих справах [50 с.140-148]. Ситуація ускладнюється тим, що деякі суди можуть не мати достатнього досвіду чи ресурсу для проведення детального аналізу попередніх рішень, що також обмежує їх здатність формувати єдину судову практику.

Недостатня кількість прецедентів також впливає на довіру громадян до судової системи. Якщо рішення судів є нестабільними та непередбачуваними, це може знизити бажання людей звертатися до суду для захисту своїх прав. Громадяни можуть вважати, що судова система не здатна забезпечити справедливість і рівність перед законом, що в свою чергу підриває

правопорядок. Коли особи, залучені у спори, не впевнені в тому, як буде вирішено їхнє питання, це може призвести до збільшення конфліктів і соціальної напруги.

Додатковою проблемою є те, що відсутність прецедентів ускладнює роботу адвокатів і правозахисників, які часто зіштовхуються з труднощами в обґрунтуванні своїх позицій на судових засіданнях. Коли немає достатньої бази для аналізу, правозахисники можуть не мати змоги навести конкретні приклади, які б підкріплювали їхні аргументи, що ускладнює досягнення справедливого результату. В свою чергу, це може призвести до зниження якості правових послуг, які надаються клієнтам.

Для вирішення проблеми недостатньої кількості прецедентів необхідно змінити підхід до правозастосування в Україні. Одним із можливих рішень є впровадження системи, яка б заохочувала суди використовувати попередні рішення як орієнтир. Може включати розробку інтерактивних баз даних, які б дозволяли юристам і суддям легко доступити рішення у схожих справах. Крім того, необхідно проводити навчання для суддів щодо важливості прецедентів у формуванні правової практики, що може підвищити їхню обізнаність у цій сфері.

Недостатня кількість прецедентів у судовій практиці є серйозною проблемою, яка вимагає комплексного підходу для її вирішення. Лише за умови впровадження ефективних механізмів підтримки судової практики можна забезпечити правову визначеність, що в свою чергу сприятиме зміцненню довіри громадян до судової системи та покращенню якості правосуддя в Україні.

Психологічний страх перед відповідальністю є складним феноменом, який впливає на прийняття рішень та поведінку індивіда в різних сферах життя. Страх може бути викликаний різними факторами, включаючи особистісні характеристики, соціальне оточення, культурні норми та попередній досвід [51 с.40-45]. У багатьох випадках він проявляється у формі

тривоги, невпевненості та бажання уникнути ситуацій, в яких особа може бути покарана за свої дії або рішення.

Однією з основних причин виникнення цього страху є внутрішній конфлікт, пов'язаний із самосприйняттям і самооцінкою. Багато людей відчують, що не здатні впоратися з наслідками своїх дій, що змушує їх уникати ситуацій, де потрібно приймати рішення. Страх може бути особливо яскравим у молодих людей, які ще формують свою ідентичність і страхуються невдач, оскільки негативний досвід може суттєво позначитися на їхній самооцінці. Коли індивід зосереджується на можливих негативних наслідках, він стає менш здатним до раціонального аналізу ситуації, що лише підсилює його страх.

Страх перед відповідальністю також часто пов'язаний із соціальними аспектами. У культурі, де успіх і невдача оцінюються дуже жорстко, страх помилитися може стати паралізуючим. Люди можуть відчувати тиск з боку родини, друзів чи колег, які очікують від них бездоганності, що лише посилює відчуття відповідальності за результати своїх дій. У таких умовах індивіди можуть відмовлятися від можливостей, які вимагали б ризику або прийняття рішень, за які вони не готові нести відповідальність.

Важливо також зазначити, що страх перед відповідальністю може мати негативні наслідки не лише для особи, а й для її оточення. Коли людина уникає прийняття відповідальності, це може призвести до конфліктів у командній роботі, оскільки інші учасники починають відчувати тягар виконання завдань і прийняття рішень [52 с.80-93]. Може знижувати мотивацію та довіру серед членів команди, адже кожен прагне уникнути відповідальності, що веде до загального зниження ефективності.

Для подолання психологічного страху перед відповідальністю важливо розвивати емоційну грамотність та впевненість у собі. Освіта, саморозвиток і практичний досвід можуть допомогти індивідам відчути себе більш готовими до прийняття відповідальності за свої рішення. Створення підтримуючого середовища, де помилки розглядаються як можливість для навчання, може

зменшити страх і сприяти активному ставленню до прийняття рішень. Психологічні тренінги та коучинг також можуть стати корисними інструментами для людей, які борються зі страхом перед відповідальністю, оскільки вони допомагають розвивати навички управління стресом і формують позитивні установки.

Психологічний страх перед відповідальністю є складною проблемою, що потребує комплексного підходу для її подолання. Важливо усвідомити, що прийняття відповідальності — це невід’ємна частина особистісного зростання та розвитку. Кожен має право на помилку, і саме вміння вчитися на них визначає успіх у майбутньому. Лише усвідомивши цей факт, люди можуть подолати свої страхи і стати більш впевненими у своїй здатності приймати рішення та нести за них відповідальність.

Недостатній рівень етики в державному секторі є серйозною проблемою, що має суттєві наслідки для функціонування органів влади та довіри громадян до державних інституцій. Етика в державному секторі охоплює не лише моральні принципи, але й норми поведінки, які регулюють відносини між державними службовцями та громадськістю [53 с.65-72]. Коли ці норми порушуються або ігноруються, це призводить до зниження якості управління, зростання корупційних проявів і, врешті-решт, до зменшення довіри суспільства до держави.

Однією з причин недостатнього рівня етики є відсутність чітких етичних стандартів і кодексів поведінки для державних службовців. У багатьох країнах етичні норми не мають належного законодавчого забезпечення, що призводить до різного трактування правил поведінки. В свою чергу, це створює сприятливе середовище для корупції, адже без чітких вимог до етики службовці можуть вільно ухвалювати рішення, які не завжди відповідають інтересам суспільства. Часто спостерігається, що навіть коли існують етичні кодекси, їхнє дотримання не контролюється належним чином, а механізми відповідальності за порушення залишаються недостатньо розвиненими.

Іншою важливою проблемою є культура державної служби. Якщо в державних установах панує атмосфера, де етика не є пріоритетом, це формує певний стиль роботи, в якому неетичні практики стають нормою. Таке середовище може виникати внаслідок тиску з боку керівництва, яке може очікувати від підлеглих виконання завдань будь-якою ціною, або ж через конкуренцію між співробітниками, що призводить до бажання випередити інших, навіть якщо це вимагає неетичних дій. Коли державні службовці спостерігають, що їхні колеги досягають успіху за рахунок порушення етики, це може підштовхнути їх до схожої поведінки.

Недостатній рівень етики також може бути наслідком низької кваліфікації та відсутності професійного розвитку державних службовців. Коли працівники не отримують достатньої підготовки з питань етики, вони можуть не усвідомлювати важливість дотримання етичних норм у своїй роботі. Підкреслює необхідність впровадження системи навчання і підвищення кваліфікації, що включає етичні аспекти управлінської діяльності. Зниження етичних стандартів у державному секторі має далекосяжні наслідки. Громадяни починають вважати, що їхні інтереси не є пріоритетом для держави, а це, у свою чергу, призводить до апатії і зниження рівня участі громадян у політичному процесі [54 с.47-56]. Коли люди не вірять у те, що державні службовці працюють на благо суспільства, це створює негативний імідж влади і може призвести до протестів, соціальних конфліктів та політичної нестабільності.

Для вирішення проблеми недостатнього рівня етики в державному секторі важливо вжити комплексних заходів. Необхідно розробити та впровадити чіткі етичні кодекси, які б регулювали поведінку державних службовців. Також важливо створити незалежні органи контролю, які б займалися моніторингом дотримання етичних норм і забезпечували механізми відповідальності за їх порушення. Необхідно впроваджувати регулярні тренінги та програми підвищення кваліфікації для службовців, які б акцентували увагу на етичних аспектах їхньої роботи.

Недостатній рівень етики в державному секторі є серйозною проблемою, яка потребує термінового вирішення. Лише за умови впровадження ефективних механізмів регулювання етичної поведінки державних службовців можна відновити довіру громадян до держави і забезпечити якісне управління, яке відповідатиме інтересам суспільства. Етика має стати невід'ємною частиною державного управління, адже лише так можливо побудувати справедливу і прозору систему, що служить на благо кожного громадянина.

Проблеми та недоліки застосування адміністративної відповідальності до державних службовців становлять серйозну загрозу ефективності роботи державних інституцій та довіри суспільства до органів влади. Адміністративна відповідальність, як один із основних механізмів забезпечення правопорядку, покликана регулювати поведінку державних службовців, але в її застосуванні існує чимало викликів, які потребують термінового вирішення.

Для вирішення цих проблем необхідно вдосконалити систему адміністративної відповідальності. Важливо впроваджувати чіткі етичні норми, розробляти зрозумілі та конкретні правила поведінки для державних службовців, а також забезпечити належний контроль за їх дотриманням. Важливо, щоб система санкцій була справедливою та передбачуваною, що дозволить створити здорове конкурентне середовище серед службовців.

Вирішення проблем і недоліків у застосуванні адміністративної відповідальності до державних службовців є необхідним кроком до забезпечення ефективності державного управління [55 с.111-120]. Лише за умов чітких норм, справедливих санкцій і ефективних механізмів контролю можна відновити довіру громадян до держави, забезпечити відповідальність та сприяти розвитку демократичних принципів у суспільстві. Важливість цих змін не можна переоцінити, адже вони становлять основу для стабільного і прогресивного розвитку держави.

ВИСНОВКИ

Адміністративна відповідальність державного службовця є важливим елементом правової системи, яка забезпечує виконання функцій держави, зокрема у сфері управління. Вона передбачає встановлення чітких норм і стандартів поведінки для осіб, що займають державні посади, а також механізмів реагування на їхні правопорушення. Явище має свою теоретичну основу, правове регулювання та практичні аспекти, які визначають його значення у суспільстві.

На теоретичному рівні адміністративна відповідальність державних службовців ґрунтується на принципах законності, доцільності, справедливості та рівності. Державні службовці зобов'язані дотримуватися етичних норм, діяти у інтересах держави та суспільства, а також забезпечувати належне виконання покладених на них обов'язків. Порушення цих норм може призвести до адміністративної відповідальності, що, в свою чергу, сприяє формуванню довіри до державних установ і підвищує ефективність їх роботи. Правове регулювання адміністративної відповідальності державних службовців здійснюється через низку нормативно-правових актів, серед яких Конституція України, Закони України про державну службу та про боротьбу з корупцією, а також інші законодавчі акти.

Документи визначають як підстави для притягнення до відповідальності, так і види покарань, які можуть застосовуватися. До таких покарань належать штрафи, догани, звільнення з посади, а також інші дисциплінарні стягнення. Важливо, щоб правове регулювання було адекватним та ефективним, оскільки воно має забезпечувати не лише покарання, але й превенцію правопорушень.

Практичний аспект адміністративної відповідальності включає в себе процеси контролю за діяльністю державних службовців, а також механізми реагування на їхні правопорушення. В Україні існують різні органи, що здійснюють нагляд за дотриманням законності у діяльності державних службовців. Зокрема, Державна аудиторська служба, антикорупційні органи,

а також спеціально уповноважені суб'єкти, які мають право на проведення перевірок та розслідувань. Практика показує, що адекватні заходи контролю, а також своєчасне реагування на правопорушення сприяють зменшенню випадків зловживання службовим становищем та корупції.

Адміністративна відповідальність державного службовця є необхідним інструментом, що сприяє забезпеченню законності та порядку в діяльності органів державної влади. Вона має як теоретичну, так і практичну значимість, адже забезпечує не тільки покарання за порушення, але й формує основу для відповідальної поведінки державних службовців. Систематичний підхід до правового регулювання та контроль за виконанням норм адміністративної відповідальності сприятиме створенню прозорої та підзвітної державної служби, що є ключовим елементом демократичного суспільства.

Адміністративна відповідальність є інструментом, який забезпечує виконання норм адміністративного права, а також стимулює державних службовців дотримуватися вимог законодавства, етики та професійних стандартів. Однак, існуюча система адміністративної відповідальності потребує вдосконалення, оскільки на практиці спостерігається ряд проблем, які негативно впливають на її ефективність.

Необхідно удосконалити теоретичні засади адміністративної відповідальності передбачає проведення комплексного аналізу існуючих підходів до визначення адміністративної відповідальності, її видів і форм. Важливо створити чітку та зрозумілу класифікацію адміністративних правопорушень, що дозволить уникнути правових колізій та неоднозначностей у трактуванні норм права. Слід звернути увагу на роль моральних та етичних аспектів у системі адміністративної відповідальності, оскільки не завжди правові санкції є достатніми для забезпечення відповідальності державного службовця.

Правове регулювання адміністративної відповідальності державних службовців потребує модернізації. Нині існуючі нормативно-правові акти часто не враховують специфіки державної служби, що призводить до

невизначеності в правозастосуванні. Важливо оновити законодавство, що регулює адміністративні правопорушення, зокрема, шляхом впровадження нових норм, які б чітко окреслювали відповідальність за порушення, пов'язані з виконанням службових обов'язків. Необхідно розробити механізми для ефективного контролю за діяльністю державних службовців та забезпечення прозорості процесу притягнення до відповідальності.

Важливо створити ефективні механізми застосування адміністративних санкцій, що забезпечать справедливість і пропорційність покарань. Необхідно підвищити рівень обізнаності державних службовців щодо норм адміністративного права та їхніх прав і обов'язків, що допоможе знизити кількість правопорушень. Проведення навчальних семінарів, тренінгів та інших заходів з підвищення кваліфікації може стати важливим кроком у цьому напрямку.

Слід врахувати важливість соціального контексту при застосуванні адміністративної відповідальності. Відповідальність не повинна бути лише каральним заходом, але й інструментом для підвищення рівня довіри населення до державних інститутів. Тому важливо забезпечити належне інформування суспільства про результати розгляду справ про адміністративні правопорушення, а також про механізми захисту прав громадян у випадках зловживання владою.

Вдосконалення адміністративної відповідальності державного службовця – це складний і багатогранний процес, який вимагає зусиль з боку держави, суспільства та самих службовців. Реалізація запропонованих заходів дозволить не лише підвищити ефективність адміністративної відповідальності, а й сприятиме формуванню нової системи цінностей у державному управлінні, заснованої на прозорості, підзвітності та етичності. Тільки через спільні зусилля всіх учасників процесу можна досягти суттєвих змін у сфері адміністративної відповідальності та забезпечити справедливість у відносинах між державою та її громадянами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Владовська К., Трач А. Актуальні проблеми інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2020. Т. 1, № 61. С. 21–25. URL:<https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/02/6-2.pdf> (дата звернення: 04.11.2024)
2. Горзов А., Долгий О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2017. Т. 1, № 13. С. 48-54.
3. Домбіцька С. Забезпечення прав і свобод громадян - першочергове завдання держави. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Т. 1, № 48. С. 143–144.
4. Коротких А. Ю. Правове регулювання юридичної відповідальності державних службовців у державах-членах ЄС. СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО. 2019. №2. С. 54–56.
5. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: дис... доктора юридичних наук :12.00.05/Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2019. 483 с.
6. Неселевська А. Зарубіжний досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців та напрями його імплементації в Україні. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки: Трудове право, право соціального забезпечення. 2018. Т. 29, № 68. С. 68–73.
7. Панова Н. Особливості нормативного регулювання окремих питань публічної служби в країнах Європи. Правова система: теорія і практика. 2015. № 4. С. 57-60.
8. Андреев В. О. Присяга державного службовця в механізмі проходження державної служби в Україні: дис. ... канд. наук з держ. управл.:

25.00.03 / Нац. акад. держ. управл. при Президентіві України. Київ, 2019. 220 с.

9. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24). *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 04.11.2024).

10. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24). *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 04.11.2024).

11. Про запобігання корупції. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 04.11.2024).

12. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393-2016-п> (дата звернення: 04.11.2024).

13. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0295-15#Text> (дата звернення: 04.11.2024).

14. Андреев В.О. Генезис присяги державного службовця як складового елементу його правового статусу. *Public Administration Aspects*. № 6 (3). 2018. С. 25-31.

15. Данилів С.В. Адміністративно-правові засади присяги у сфері публічної служби : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2019. 233 с.

16. Зубов К.М. Службові відносини у контексті Закону України «Продержавну службу». Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2020. 960 с

17. Кравчук О.Л. Припинення державної служби за порушення присяги : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук. 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Львів. 2021. 20 с.

18. Маськовіта М. М. Присяга працівника органів внутрішніх справ як складовий елемент його правового статусу. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2015. № 827. С. 163–168.

19. Маськовіта М. М. Теоретико-правовий аналіз поняття «присяга». Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2015. № 825. С. 167–171.

20. Воронько Л. О. Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. Державне управління: теорія та практика. 2013. № 1. С. 55.

21. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 796 с.

22. Овчаренко О.М. Порушення присяги як підстава конституційної відповідальності. Проблеми законності. 2013. Вип. 123. С. 237-247.

23. Радченко О. І. Конституційно-правова характеристика інституту присяги народного депутата України. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2015. № 3. С. 44-50.

24. Сорокіна Н. Етизація публічної служби як чинник гуманізації суспільства: зарубіжний досвід. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. № 2. С. 246-258.

25. Іванов Є.В. Історія зародження та розвитку державної служби в Україні в контексті викликів сьогодення. Луганський національний

університет імені Тараса Шевченка. Теорія та історія публічного управління. 2021. № 2. том 32 (71) С. 8-10.

26. Грищук А. Б. Виникнення та розвиток державної служби на теренах України. історія й сучасність. Львівський державний університет внутрішніх справ Науковий вісник. 2018. №1. С. 127

27. Камишанський О. Ю. Поняття та ознаки державної служби та служби в національній поліції України. Адміністративне право і процес юридична наука. 2020. № 1(103) С. 135-136.

28. Сидоренко Н. Конспект лекцій з дисципліни «Публічна служба в Україні». Дніпро, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ 2016. С. 6-7.

29. Бритько А. М. Державна служба як об'єкт управління: поняття, соціальна та правова природа, завдання і функції. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2015. Вип. 1. С. 93–102.

30. Остапенко О. І. Адміністративне право України (загальна частина) : навч. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 616 с

31. Танасійчук О. О. Державний кордон як засіб протидії нелегальній міграції. Публічне право. 2016. № 2 (6). С. 367–373.

32. Русанюк У. Я. Основи взаємодії суб'єктів системи профілактики адміністративних правопорушень посадових осіб органів публічного управління. Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у ХХ ст.: матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. Запоріжжя, 2020. С. 92–96.

33. Остапенко О. Про сучасні правові засади протидії вчиненню адміністративних правопорушень. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. 2017. № 876. С. 182–187.

34. Комарницька І. І. Система правового забезпечення профілактики адміністративних правопорушень у сфері власності. Науково-аналітичний журнал «Митна справа». 2014. № 1 (ч 2, кн. 1) С. 225–229.

35. Ковалів М. Роль та місце профілактики у сфері боротьби з адміністративними проступками. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. 2017. № 865. С. 230–235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2017_865_37 (дата звернення: 04.11.2024).

36. Надобко С. В. Поняття та ознаки адміністративної відповідальності. Адміністративне право і адміністративний процес. 2016. № 5–2. С. 222–229.

37. ZakonOnline. Вирок від 15.02.2019 по справі № 645/5046/16-к Фрунзенський районний суд м.Харкова. ZakonOnline - Право знати!. *Аналітично-правова система ZakonOnline.* URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/79860254> (дата звернення: 04.11.2024).

38. Зуй В. В. Судовий розгляд справ про адміністративні правопорушення: навч. Посібник. Уклад. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2016. 145 с.

39. ZakonOnline. Постанова від 17.04.2020 по справі № 826/8164/16 Касаційний адміністративний суд. ZakonOnline - Право знати!. *Аналітично-правова система ZakonOnline.* URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/88832784> (дата звернення: 04.11.2024).

40. ZakonOnline. Постанова від 04.09.2020 по справі № 826/6165/17 Касаційний адміністративний суд. ZakonOnline - Право знати!. *Аналітично-правова система ZakonOnline.* URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/91337591> (дата звернення: 04.11.2024).

41. Ковалів М. В., Єсімов С. С., Лозинський Ю. Р. Правове регулювання правоохоронної діяльності: навч. посібник. Львів: Неодрук, 2018. 323 с.

42. ZakonOnline. Рішення від 12.06.2024 по справі № 640/6785/22 Київський окружний адміністративний суд. ZakonOnline - Право знати!. *Аналітично-правова система ZakonOnline.* URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/119688596> (дата звернення: 04.11.2024).

43. Ухвала суду № 103002950, 11.01.2022, Вінницький окружний адміністративний суд. Номер справи 120/6761/20-а. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/103002950/> (дата звернення: 04.11.2024).

44. Ястремська О. М., Мажник Л. О. Публічне адміністрування: навч. посібник. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 132 с.

45. Навчально-методичний посібник для практичних занять з навчальної дисципліни «Правове регулювання праці держслужбовців» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» спеціалізації «Правові засади діяльності органів юстиції» Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України / уклад.: Галкіна Н.М., Луценко О.Є., Орлова Н.Г. та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2021. 47 с.

46. Круп'як Л.Б. Організація діяльності державного службовця: Навч. посібник. Тернопіль: Крок. 2015. 243с.

47. Битяка Ю. П., Коломоєць Т. О., Лученка Д. В.. Адміністративно-правова наука та освіта у персоналіях : довідник. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 312 с.

48. Тимощук В.П. Адміністративні послуги: проблеми теорії, практики та законодавства в Україні. Адміністративне право і процес. 2014. № 3 (9). С. 104-121.

49. Михайлюк Я.Б. Загальна характеристика правового регулювання надання адміністративних послуг в Європейському Союзі та Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Том 2. 2015. № 34. С.113-117.

50. Ліпенцев А., Жук Ю. Адміністративні послуги в Україні: поняття і сутність. Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». 2015. Вип. 42. С. 140-148.

51. Лагода О. Дискреційні повноваження як спосіб зменшення регулятивного впливу в системі адміністративно-процесуальних відносин. *Право України*. 2014. № 9. С. 40–45.
52. Битяк Ю. П. Права і свободи людини в умовах глобалізації. *Філософія права і загальна теорія права*. 2013. № 2. С. 80–93.
53. Чорнобиль І. Є. Організація діяльності державного службовця: навч. посібник. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2015. 130 с.
54. Грищук А. Б. Правосвідомість і моральність – соціальнопсихологічні цінності в діяльності державних службовців України. *Науковий вісник ЛьвДУВС. Серія юридична*. 2013. № 4. С. 47–56.
55. Смородинський В. Проблема впровадження люстраційних процедур очищення державної влади: європейський і вітчизняний досвід. *Право України*. 2015. № 6. С. 111–120.
56. Бахрах Д.М. Державна служба: поняття, сутність, принципи. *Актуальні проблеми права та політики*. 2017. № 2. С. 38-51.
57. Атаманчук В.О. Суть державної служби. Харків, 2017. 378 с.
58. Волков В.С. Державна служба : навчальний посібник. Львів: Інтермедія. 2017. 303 с.
59. Сіцінський А. Дисциплінарна та адміністративна відповідальність у сфері державної служби. *Актуальні проблеми права*. Одеса, 2016. № 3. С. 42-49.
60. 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 .
61. Державна служба: підручник: у 2 т. / редкол. Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. К.–Одеса: НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.
62. Дишлева І. Права та обов'язки державних службовців / Ірина Дишлева. //ПІДПРИЄМНИЦТВО, ГОСПОДАРСТВО І ПРАВО. – 2019. – №6. – С.152–155.

63. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимощук, В. А. Дерещ (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.

64. Чорнобиль І. Є. Організація діяльності державного службовця: навч. посібник. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2015. 130 с.

65. Адамчук С. В. Соціально-психологічні аспекти професійного розвитку державних службовців в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 «Державне управління» / С. В. Адамчук. – К., 2015. – 16 с.

66. Бойко І. В. Верховенство права та законність як принципи здійснення державної служби / І. В. Бойко // Актуальні питання реалізації нового Закону України «Про державну службу»: тези доповідей Всеукраїнського форуму вчених-адміністративістів, м. Запоріжжя: ЗНУ, 2016. – С. 203–206

67. Вегера В. М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати, як спосіб державного врегулювання оплати праці в Україні: монографія / В. М. Вегера. – Х.: Право, 2015. – 168 с.

68. Волик В. С. Управління розвитком компетентностей державних службовців в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 «Державне управління» / В. С. Волик. – Дніпропетровськ, 2015. – 20 с

69. Єфремова О. П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» / О. П. Єфремова. – К., 2015. – 20 с

70. Ківалов С. В. Адміністративно-правовий статус державної служби як центрального органу виконавчої влади / С. В. Ківалов, О. І. Лавренова. – Одеса: Фенікс, 2015. – 189 с.

71. Когут О. В. Проблемні питання правового регулювання державної служби / О. В. Когут // Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права. – 2016. – №3 (59). – С. 101–110.

72. Клименко І. В. Сучасні моделі компетенцій державних службовців: монографія / І. В. Клименко, О. О. Акімов, Е. А. Афонін. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 176 с.

73. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. – Х.: Право, 2016. Т. 3: Загальна теорія права / редкол.: О.В. Петришин (голова) та ін.; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права імені В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого. – К., 2017. – 952 с.

74. 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.

75. Круп'як Л. Б. Організація діяльності державного службовця: навч. посібник. Тернопіль: Крок. 2015. 243 с.

76. Мосора Л. С. Відкритість як критерій оцінки якості функціонування державної служби. Молодий вчений : наук. журнал. 2018. № 1 (53). С. 468–472.

77. Скоріков В. Види відповідальності державних службовців. Національна академія державного управління при Президентові України Дніпропетровський регіональний інститут державного управління. Серія: Юридична. 2017. № 4. С. 1—5.

78. Любимов О.К. Юридична відповідальність як елемент правового статусу державного службовця. Соціальне право № 1/2019. С.20-26.

79. Береза Н.В. Відповідальність державних службовців за порушення законодавства про державну службу. Актуальні проблеми правознавства. 2017. Вип. 1. С. 87–90.

80. Коротких А.Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми. Харків: Константа, 2019. 420 с.