

УДК: 342.922:342.951

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.45>

МЕЖІ АДМІНІСТРАТИВНОГО РОЗСУДУ ПІД ЧАС ПРИТЯГНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА НЕДОТРИМАННЯ ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Добрянська Н.,
*кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри державно-правових і гуманітарних наук,
навчально-наукового гуманітарного інституту,
Таврійський національний університет
ім. В. І. Вернадського
ORCID: 0000-0002-6319-0409*

Добрянська Н. Межі адміністративного розсуду під час притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності за недотримання етичних стандартів доброчесності.

У статті проведено комплексний науковий аналіз адміністративно-правових аспектів визначення меж адміністративного розсуду (дискреції) під час притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності за порушення етичних стандартів доброчесності. Автором встановлено, що категорія «доброчесність» у сучасному законодавстві про державну службу має характер оціночного поняття, що створює значний простір для адміністративної дискреції, яка не завжди обмежена чіткими законодавчими рамками. Аргументовано, що відсутність формалізованих критеріїв недоброчесної поведінки, зокрема щодо порушення правил етичної поведінки призводить до розмивання межі між правомірним розсудом керівника та свавіллям, що безпосередньо впливає на стан захищеності суб'єктивних прав державних службовців.

У статті проведено аналіз нормативно-правових актів, що становлять правову основу дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. Досліджено специфіку співвідношення морально-етичних норм та правових приписів, встановлено, що перетворення етичних стандартів на підставу юридичної відповідальності потребує суворого дотримання процедурних гарантій.

На основі проведеного аналізу виявлено низку системних недоліків правового регулювання, зокрема відсутність у законодавстві дефініції «меж адміністративного розсуду» та ієрархії етичних проступків залежно від ступеня їх тяжкості. Для усунення виявлених прогалин запропоновано конкретні напрями вдосконалення адміністративно-правового регулювання, зокрема законодавче закріплення вичерпного переліку обставин, що свідчать про порушення стандартів доброчесності, а також упровадження обов'язкової деталізації мотивів у розпорядчих документах про стягнення, де керівник має обґрунтувати, чому обраний захід впливу є пропорційним вчиненому делікту. Автором також доведено необхідність уніфікації підходів до оцінки дотримання етичних правил державного службовця під час проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності та в межах дисциплінарних проваджень.

Ключові слова: державний службовець, доброчесність, етичні норми, дискреційні повноваження, дисциплінарна відповідальність.

Dobrianska N. Limits of administrative discretion in bringing civil servants to disciplinary liability for failure to comply with ethical standards of integrity.

The article provides a comprehensive scientific analysis of the administrative and legal aspects of determining the limits of administrative discretion (discretion) when bringing civil servants to disciplinary liability for violating ethical standards of integrity. The author has established that the category of "integrity" in modern civil service legislation has the character of an evaluative concept, which creates significant space for administrative discretion, which is not always limited by a clear legislative framework. It is argued that the absence of formalized criteria for dishonest behavior, in particular regarding violations of the rules of ethical behavior, leads to a blurring of the line between the

legitimate discretion of the manager and arbitrariness, which directly affects the state of protection of the subjective rights of civil servants.

The article analyzes the regulatory legal acts that constitute the legal basis for disciplinary liability of civil servants in Ukraine. The specifics of the relationship between moral and ethical norms and legal regulations were studied, and it was established that the transformation of ethical standards into the basis of legal liability requires strict adherence to procedural guarantees.

Based on the analysis, a number of systemic shortcomings in legal regulation were identified, in particular, the absence in the legislation of a definition of the "limits of administrative discretion" and a hierarchy of ethical misconduct depending on their severity. To eliminate the identified gaps, specific areas of improvement of administrative and legal regulation were proposed, in particular, the legislative consolidation of an exhaustive list of circumstances indicating a violation of integrity standards, as well as the introduction of mandatory detailing of motives in administrative documents on collection, where the manager must justify why the chosen measure of influence is proportional to the committed offense. The author also proved the need to unify approaches to assessing compliance with ethical rules by a civil servant during the annual assessment of the results of his official activities and within the framework of disciplinary proceedings.

Key words: civil servant, integrity, ethical norms, discretionary powers, disciplinary liability.

Постановка проблеми. У сучасних умовах реформування системи державного управління в Україні особливого значення набуває утвердження стандартів доброчесності як фундаментальної засади функціонування публічної служби. Перехід від формального виконання посадових обов'язків до етично-орієнтованої моделі поведінки державного службовця зумовлює розширення сфери застосування дисциплінарної відповідальності за порушення, що мають оціночний характер. Використання у законодавстві категорій «доброчесність» та «етична поведінка» наділяє суб'єктів, уповноважених здійснювати дисциплінарне провадження щодо державних службовців, значним обсягом адміністративного розсуду (дискреції) під час кваліфікації діяння як дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, створює ризики неоднозначного тлумачення правових норм.

З огляду на зазначене, виникає необхідність у проведенні комплексного науково-правового дослідження, присвяченого визначенню меж адміністративного розсуду під час притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності за недотримання етичних стандартів доброчесності. Необхідність теоретичного обґрунтування критеріїв правомірної дискреції, встановлення механізмів недопущення свавільного використання оціночних понять у службовому праві, а також розробка пропозицій щодо гармонізації етичних вимог із процесуальними гарантіями захисту прав державних службовців є визначальною для розбудови професійної, політично нейтральної та захищеної від суб'єктивізму державної служби.

Метою цієї статті є з'ясування меж адміністративного розсуду під час притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності за порушення етичних стандартів доброчесності, а також розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалення законодавства у цій сфері. Для досягнення поставленої мети були вирішені такі завдання: досліджено зміст категорій «доброчесність» та «етична поведінка» як об'єктів адміністративно-правового регулювання та підстав для застосування дисциплінарної відповідальності за їх порушення; з'ясовано співвідношення принципів правової визначеності та адміністративного розсуду в процедурі кваліфікації дисциплінарних проступків за порушення етичних правил; виявлено недоліки нормативно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності за недотримання етичних норм; сформульовані пропозиції щодо вдосконалення положень Закону України «Про державну службу» та інших актів національного законодавства у частині формалізації критеріїв доброчесності та посилення процедурних гарантій для державних службовців.

Стан опрацювання проблематики. Стан наукового дослідження проблематики дисциплінарної відповідальності державних службовців за порушення стандартів доброчесності характеризується наявністю окремих праць, у яких розкрито етико-правові засади цього інституту, зокрема у дослідженнях таких науковців як Н.А. Бондар, І.Ю. Гетьман, К.О. Чеченко, О.К. Любимов, К.П. Владовська, Т.А. Латковська та ін. Огляд наукових робіт показує, що вченими ґрунтовно опрацьований аксіологічний зміст доброчесності як фундаментального принципу державної служби, визначивши її крізь призму захисту публічного інтересу, самокритичного оцінювання поведінки посадовця та унікального поєднання морально-етичних норм у єдиний правовий стандарт.

Водночас, попри виявлення ризиків суб'єктивізму керівництва та наявність нормативних колізій у підставах дисциплінарної відповідальності, поза увагою дослідників залишився комплексний аналіз конкретних адміністративно-правових механізмів обмеження дискреції керівників у системі державних органів.

Виклад основного матеріалу. У сучасній доктрині адміністративного права України утвердження стандартів доброчесності розглядається не лише як морально-етичний орієнтир, а як фундаментальна умова професійної діяльності в системі публічної служби. Проте трансформація етичних категорій у площину юридичної, зокрема дисциплінарної відповідальності державних службовців породжує складну правову проблему, пов'язану з визначенням меж адміністративного розсуду суб'єктів призначення. На сучасному етапі розвитку законодавства спостерігається певна правова невизначеність та багатоваріантність трактування поняття «доброчесність» та «етичні норми» у нормативно-правових актах, що створює передумови для суб'єктивізму при кваліфікації дисциплінарних проступків за порушення етичних стандартів доброчесності.

Так, аналіз Закону України «Про запобігання корупції» [1] свідчить про превалювання антикорупційного підходу, де правила етичної поведінки визначаються як сукупність вимог, спрямованих на гідне представлення держави та пріоритет публічних інтересів над приватними (ст.ст. 37-38). У цьому контексті доброчесність виступає засобом попередження конфлікту інтересів, проте закон не містить вичерпного переліку складів проступків, відсилаючи до загальних норм права та правил етичної поведінки державних службовців. Водночас Закон України «Про державну службу» відносить доброчесність до рівня засадничого принципу, трактуючи її як спрямованість дій особи на захист суспільних інтересів. Стаття 65 цього Закону прямо визначає порушення правил етичної поведінки як підставу для дисциплінарного стягнення [2]. При цьому, окремо виділяється така підстава, як порушення Присяги державного службовця, однак не наводиться чіткої межі між такими видами дисциплінарних проступків. Водночас, таке розмежування є важливим, зважаючи на зміст Присяги, дотримання якої також передбачає сумлінне виконання службових обов'язків та гідне несення звання державного службовця, що має багато спільного з етичними нормами.

На виконання положень ч. 2 ст. 37 Закону України «Про запобігання корупції» Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) наказом від 5 серпня 2016 р. № 158 затвердило Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (Правила етичної поведінки) [3]. У цих Правилах зміст етичних стандартів та засад доброчесності розкривається через конкретні вимоги до поведінки та цифрової комунікації державного службовця, вимагаючи від нього відповідності очікуванням суспільства щодо чесності та моралі навіть поза межами виконання службових повноважень.

Необхідно зазначити, що така широка інтерпретація, хоч і відповідає міжнародним стандартам, водночас в аспекті дисциплінарної відповідальності за порушення правил етичної поведінки ускладнює дотримання принципу правової визначеності. Виникає ситуація, за якої суб'єкт владних повноважень під час прийняття рішення про накладення стягнення змушений оперувати оціночними категоріями, самостійно визначаючи «недопустимість» чи «негідність» того чи іншого вчинку.

Таким чином, в національному законодавстві доброчесність як етичний стандарт поведінки державного службовця виражається одночасно у трьох якостях: як принцип права, як посадовий обов'язок та як конкретний перелік вимог до поведінки державного службовця (п. 2 розділу III Правил етичної поведінки). Проте широке тлумачення змісту поняття «доброчесність» у державній службі призводять до того, що адміністративна дискреція стає фактично безконтрольною у питаннях оцінки морально-етичних якостей державного службовця, зокрема, у разі застосування до нього дисциплінарних стягнень за порушення етичних норм доброчесності.

У науковій літературі також відсутній єдиний підхід до розуміння доброчесності як превентивного інструменту недопущення конфлікту інтересів та забезпечення пріоритету публічного інтересу над приватним [4, с. 28]. Такий підхід цілком відповідає положенням ст. 4 Закону України «Про державну службу», де доброчесність розглядається не лише як етична категорія, а як імперативний принцип службової діяльності [2]. Водночас, необхідно звернути увагу, що ототожнення доброчесності виключно з антикорупційними обмеженнями, не повністю узгоджується із розумінням суті корупційного правопорушення, розмиваючи межу між етичною провинною та адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією.

Інші науковці визначають добросесність державного службовця як морально-етичну складову діяльності державного службовця, яка визначає «червоні» кордони його поведінки та передбачає не тільки відповідальне ставлення до виконання службових чи представницьких повноважень, але і здатність на основі аналізу та самокритичного оцінювання своєї діяльності (беручи до уваги і моральну свідомість) відповідати за її результат, бути відповідальним і обов'язковим у загально-життєвих і ділових стосунках [5, с. 86].

У цілому позитивно оцінюючи наведену позицію науковців, необхідно зазначити, що такий підхід з позиції адміністративного права видається дещо широким, що обумовлює розширення дискреції суб'єктів, які розглядають дисциплінарне провадження.

Обґрунтованим також є твердження К.О. Чеченка про унікальність вітчизняної нормативної моделі, яка здійснила синтез розрізаних етичних стандартів у єдиний правовий принцип, що забезпечує комплексну основу для кваліфікації дій суб'єкта владних повноважень [6, с. 674].

Отже, сучасна наукова думка, окреслюючи аксіологічний зміст поняття добросесності, залишає відкритим питання щодо встановлення жорстких процедурних меж реалізації цього принципу.

При цьому, розглядаючи порушення принципу добросесності як підставу дисциплінарної відповідальності державного службовця, на основі системного аналізу законодавства можна виокремити декілька груп дисциплінарних проступків, кожна з яких має різний ступінь юридичної значеності. Першу групу становлять порушення, пов'язані з обов'язками щодо недопущення та врегулювання конфлікту інтересів, що ґрунтується на приписах Закону «Про запобігання корупції» [1]. У такому випадку порушення засад добросесності має місце внаслідок превалювання приватного інтересу над публічним, а адміністративний розсуд керівника під час застосування дисциплінарного стягнення обмежений чіткими критеріями наявності реального або потенційного конфлікту інтересів державного службовця.

Друга група підстав охоплює вчинення дій, що шкодять авторитету державної служби, що є найбільш широким видом порушення та, відповідно, саме під час виявлення такого дисциплінарного проступку виникають підстави для суб'єктивізму, оскільки поняття «авторитет» є виключно оціночним і дозволяє ініціювати дисциплінарне провадження за поведінку державного службовця навіть у позаслужбовий час, включаючи його активність у соціальних мережах або публічні висловлювання, які керівництво вважає неналежними.

Окреме місце в системі підстав посідає порушення правил службового етикету та субординації, що проявляється у недотриманні принципів ввічливості, толерантності та поваги до гідності інших осіб [3]. Хоча такі проступки здаються менш небезпечними, вони часто стають інструментом дисциплінарного тиску в ситуаціях міжособистісних конфліктів усередині колективу. Четвертою підставою виступає нецільове використання службового становища або державних ресурсів для вирішення особистих питань, що розглядається як порушення принципу ощадливості та відповідального ставлення до публічної власності.

Нарешті, найбільш суворою підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є порушення Присяги державного службовця. Унаслідок відсутності у Законі України «Про державну службу» [2] вичерпного переліку діянь, які складають порушення Присяги, виникає ризик поглинання цією категорією будь-яких етичних проступків.

Важливо підкреслити, що для легітимного застосування адміністративного розсуду при визначенні підстави дисциплінарної відповідальності, суб'єкт призначення повинен встановити не лише факт порушення етичної норми, а й наявність негативних наслідків для публічного інтересу. Таким чином, відсутність нормативного закріплення вичерпного переліку підстав для відповідальності за недобросесну поведінку у чинному законодавстві створює можливість для широкого розсуду керівника під час визначення змісту дисциплінарного проступку.

Досліджуючи проблему широкого адміністративного розсуду керівника під час визначення порушення засад добросесності як дисциплінарного проступку, О.К. Любимов звертає увагу на положення ч. 1 ст. 68 цього ж Закону, відповідно до яких право ініціювати дисциплінарні провадження залишаються за суб'єктом призначення. Науковець зауважує, що хоча право ініціювати провадження є необхідним інструментом забезпечення дисципліни, відсутність чітких законодавчих критеріїв етичних проступків дозволяє керівнику суб'єктивно тлумачити дії державних службовців, що створює ризики упередженого використання дискреційних повноважень суб'єктом призначення, що потребує розробки механізмів для мінімізації персонального впливу та забезпечення об'єктивності рішень [7, с. 105].

Погоджуючись з думкою вченого, необхідно зазначити, що дослідження механізму дисциплінарної відповідальності за порушення етичних стандартів показує, що адміністративний розсуд суб'єкта призначення має специфічну природу та реалізується на кожному етапі провадження. Дійсно, дискреція керівника найперше виявляється у процесі ініціювання дисциплінарного провадження та правової кваліфікації діяння як дисциплінарного проступку, що слідує з положень ст. 68 Закону України «Про державну службу». Крім того, оскільки п. 2 ч. 2 ст. 65 цього Закону оперує оціночною категорією «правила етичної поведінки», суб'єкт призначення наділяється правом самостійно оцінювати, чи містить конкретний вчинок ознаки делікту.

Наступним проявом дискреції керівника є вибір виду стягнення згідно зі ст. 66 Закону України «Про державну службу» [2], відповідно до якої за етичні порушення передбачено попередження або догану, проте за умови кваліфікації того самого діяння як «порушення Присяги» межі розсуду розширюються до можливості звільнення зі служби. Окрім цього, дискреція керівника поширюється на оцінку «позаслужбової» поведінки особи на підставі Правил етичної поведінки [3], де керівник фактично визначає наявність зв'язку між приватним життям службовця та репутацією державного органу.

Попри значну широту повноважень, дискреція керівника не є безмежною і детермінована низкою правових та доктринальних чинників. Фундаментальною юридичною межею виступає принцип пропорційності, закріплений у ч. 3 ст. 66 Закону України «Про державну службу» [2], який зобов'язує враховувати тяжкість проступку та обставини його вчинення. Процесуальна межа розсуду встановлена також ст. 73 цього ж Закону, яка вимагає прийняття рішення лише на підставі подання дисциплінарної комісії, що унеможливує одноосібне свавілля всупереч встановленим фактам.

Таким чином, межею дискреції суб'єкта призначення є його обов'язок довести, що етичний дисциплінарний проступок об'єктивно спричинив шкоду публічній службі, а обраний захід впливу є мінімально необхідним і пропорційним.

Аналіз сучасного стану нормативно-правового регулювання дисциплінарної відповідальності за недотримання стандартів доброчесності дозволяє виокремити низку критичних недоліків, що зумовлюють подекуди нечіткість меж адміністративного розсуду та створюють ризики для правової захищеності державних службовців.

Наприклад, деякі науковці, порівнюючи норму ст. 64 з положеннями ст. 65 Закону України «Про державну службу», вказують на наявність колізії, яка виражається у тому, що відповідно до ч. 1 ст. 64 Закону законодавець виділяє три підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця, тоді як за ч. 1 ст. 65 цього ж Закону єдиною підставою є вчинення дисциплінарного проступку, вичерпний перелік яких наведено в ч. 2 ст. 65 Закону [8, с. 23].

Крім того, фундаментальною проблемою у досліджуваній сфері є надмірна абстрактність диспозиції ст. 65 Закону України «Про державну службу» [2], яка кваліфікує «порушення правил етичної поведінки» як загальний склад дисциплінарного делікту, не забезпечуючи при цьому необхідної диференціації між малозначними етичними проступками та грубими порушеннями професійної доброчесності. Така законодавча конструкція обумовлює виникнення ситуації, за якої суб'єкт призначення наділяється правом довільно обирати захід впливу в діапазоні від зауваження до звільнення за ідентичні за своєю суттю діяння, що прямо нівелює вимоги юридичної передбачуваності.

Окремої уваги потребує деструктивна практика застосування п. 1 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу», де порушення Присяги є оціночною категорією без вичерпного переліку об'єктивних ознак складу дисциплінарного проступку. У контексті правозастосування це призводить до необґрунтованого розширення тлумачення цієї норми та її поширення на будь-які етичні порушення. Крім того, імперативність Правил етичної поведінки щодо позаслужбової діяльності державного службовця за відсутності критеріїв суттєвості зв'язку між приватним вчинком та публічним статусом особи створює прецедент неправомірного втручання в автономію особистості через інструменти адміністративного тиску.

З метою концептуального вдосконалення механізму реалізації дисциплінарної відповідальності та мінімізації ризиків адміністративного свавілля, вбачається за необхідне удосконалення нормативно-правового визначення етичних дисциплінарних проступків.

Т.А. Латковська з цього приводу пропонує для посилення значущості цієї підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності розробити окрему процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців за порушення норм етики, яка вирізнятиметься

високим ступенем публічності; виокремлення окремих видів дисциплінарних стягнень, що застосовуватимуться виключно за порушення норм етики [9, с. 167].

Також доцільно розглянути можливість у Законі України «Про державну службу» розмежувати види порушень етичних правил на: 1) незначні порушення комунікативної етики чи регламенту, що передбачають виключно превентивні заходи або зауваження; 2) середні порушення вимог доброчесності (використання державних ресурсів в приватних цілях або порушення режиму нейтральності), що можуть мати наслідком застосування догани; 3) грубі делікти, що дискредитують державну службу (дії в умовах конфлікту інтересів, порушення фундаментальних прав громадян), що є безальтернативною підставою для звільнення.

У межах посилення процесуальних гарантій доцільно закріпити вимогу про обґрунтування принципу пропорційності в актах про накладення стягнення, де суб'єкт владних повноважень зобов'язаний довести об'єктивну неможливість застосування менш суворого заходу впливу. Водночас, для легітимізації оцінки позаслужбової поведінки можна запропонувати запровадити використання підходу, згідно з яким притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе лише за умови доведення факту прямої втрати довіри суспільства до інституту влади через дії конкретного посадовця. Нарешті, для забезпечення єдності адміністративної практики вбачається доцільним розробка НАДС офіційної методики, в якій визначити порядок розмежування адміністративної дискреції та свавілля, що сприятиме трансформації етичних стандартів із інструменту репресій у дієвий механізм забезпечення законності та прозорості публічної служби.

Висновки. Таким чином, проведене у цій статті наукове дослідження дає підстави для висновку про те, що сучасне законодавство у сфері регулювання дисциплінарної відповідальності за порушення правил етичної поведінки та інших вимог доброчесності державним службовцем характеризується відсутністю чіткості визначення та застосування оціночних категорій у правових нормах, де поняття «доброчесність», «авторитет державної служби», «порушення Присяги» вживаються без чітко визначених складів дисциплінарних проступків. Такий підхід законодавця створює умови для деформації меж адміністративного розсуду, за яких суб'єкт призначення наділяється фактично необмеженим правом суб'єктивної кваліфікації дій державного службовця. Відсутність законодавчої диференціації між незначними та грубими етичними деліктами призводить до порушення принципу правової визначеності, перетворюючи дисциплінарний механізм із засобу підтримання законності на потенційний інструмент суб'єктивного управлінського тиску.

Для забезпечення балансу між дискрецією керівника та правовою захищеністю державного службовця вбачається за необхідне перехід від декларативного визначення етичних принципів до їх жорсткої юридичної формалізації, що, передусім, передбачає впровадження трирівневої градації етичних порушень у профільному законодавстві та імперативне закріплення вимоги щодо обґрунтування пропорційності обраного стягнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n1769>.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>.
4. Бондар Н.А., Гетьман І.Ю. Доброчесність як принцип державної служби: концептуальний та правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. 2025. Вип. 91: Ч. 1. С. 26-30. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.1.3>.
5. Корчак Н. Доброчесність як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців в умовах реформування державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2023. Т. 11. № 4. С. 82-88. DOI: <https://doi.org/10.15421/152356>.
6. Чеченко К.О. Доброчесність як принцип державної служби України та зарубіжних країн: компаративно-правовий аналіз морально-етичної цінності (на прикладі Французької Республіки та Королівства Нідерландів). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 671-675. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/162>.

7. Любимов О.К. Проблемні питання притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 103-107. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc37/28.pdf>.
8. Владовська К.П., Трач А.В. Актуальні проблеми інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2020. Вип. 61. Т. 1. С. 21-25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322.61-1.4>.
9. Латковська Т.А. Порушення правил етичної поведінки як підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця. *Правова позиція*. 2023. № 1 (38). С. 164-167. DOI: <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2023-1.32>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Добрянська Н., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0