

УДК: 349.2 : 331.108.62 – 057.34

О.Є. Луценко
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ ВНАСЛІДОК ВЧИНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

Стаття містить екскурс в історію правового регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку. Проаналізовано становлення та розвиток нормативно-правового забезпечення починаючи із XVIII ст. і дотепер.

Ключові слова: державні службовці, дисциплінарний проступок, припинення державної служби, обов'язки державних службовців.

Виникнення й подальший розвиток правового регулювання припинення трудових відносин із державними службовцями у зв'язку із вчиненням дисциплінарного проступку – складний, тривалий процес. Історико-правовий аналіз цього питання є необхідним для подальшого його вдосконалення, більш повного та всестороннього усвідомлення юридичної природи, сутності та значення цієї категорії в сучасному трудовому праві України. Актуальність цього дослідження підтверджується ще й тим, що окремих наукових робіт, присвячених вказаному питанню, у нашій державі не було, лише деякі положення знайшли своє відображення у працях Н.М. Вапнярчук, Н.М. Неумивайченко, В.С. Ковригіна, Н.В. Гущевої та ін.

Як зазначає Н.М. Вапнярчук, буквально з перших днів створення державної служби було передбачено відповідальність за проступки по службі й за невідповідність діловим і моральним якостям службовця, що знайшло своє відбиття в численних актах імператорської Росії, систематизованих на початку – в середині XVIII ст. [1, с. 26].

Вперше поняття дисциплінарного (посадового) проступку державних службовців, поряд із поняттям злочину, з'являється під час правління Петра I, але на той час ці категорії були скоріш моральними, аніж правовими. В цей період не надавалося особливого значення питанням визначення сутності термінів «злочин» та «проступок», оскільки вони визнавалися однаково злочинними. Петром I було схвалено Закон «Про порядок державної служби» [2] (Петровський табель про ранги) від 24 січня 1722 року, який проіснував майже 200 років (до 1917 року). Цей акт передбачав перелік дисциплінарних проступків, за які передбачалися санкції у вигляді відсторонення від посади або позбавлення чину. Такими правопорушеннями вважалися: викрадення

службових документів, внесення в документи неправдивих відомостей, здійснення виправлень в протоколах в інтересах тих чи інших осіб, несанкціоноване розповсюдження інформації про прийняті адміністративними органами рішення, протизаконні дії на службі (хабарі, вчинення дій по дружбі). Таким чином, вперше була зроблена спроба оформлення переліку дисциплінарних проступків державних службовців.

Катерина II затвердила «Устав благочестія чи Поліцейський устав» від 8 квітня 1782 року, у ст. 271 якого [3] також було визначено деякі склади дисциплінарних проступків державних службовців, зокрема: зловживання посадою, упущення посади, невиконання посади, хабарництво, приховування потрібних паперів чи печаті тощо. За їх вчинення передбачалось кримінальне покарання, незважаючи на те, що ознаки цих складів були більш характерні для дисциплінарних (посадових) проступків.

В Уложенні про покарання кримінальні та виправні, затвердженому указом Миколи I від 15 серпня 1845 року [4] проступки відмежовувались від злочинів за родом покарання. Якщо злочини каралися кримінальними, в окремих випадках, виправними покараннями, то проступки лише виправними. До таких виправних покарань ст. 67 Уложення відносились: 1) виключення зі служби; 2) відречення посади; 3) відрахування із часу служби; 4) видалення з посади; 5) переміщення із вищої посади на нижчу; 6) догана, більш або менш сувора, із занесенням до послужного списку; 7) відрахування із платні; 8) догана, більш або менш сувора, без занесення до послужного списку; 9) зауваження, більш чи менш суворе. Найбільш суворим дисциплінарним стягненням було звільнення зі служби. Правовим наслідком цього було те, що державний службовець позбавлявся права знову вступати на яку-небудь державну службу, а також брати участь у виборах чи претендувати на виборну посаду. Звільнення застосовувалось якщо, наприклад, державний службовець через легковажність і недостатню увагу був винен у невиконанні Іменних чи Вищих указів та розпоряджень.

Крім цього, суворим дисциплінарним стягненням було і відречення від посади. Внаслідок його застосування державний службовець позбавлявся права вступати на державну чи суспільну службу протягом трьох років із дня відречення від посади. Одним із видів дисциплінарних проступків, за які могло застосовуватись це стягнення було перевищення чи протизаконна бездіяльність влади. Так, у ст. 368 Уложення про покарання, протизаконною бездіяльністю влади визнавалось незастосування державними службовцями в належний час всіх вказаних чи дозволених законом засобів, якими він міг попередити чи зупинити певне зловживання чи безпорядок, і, як наслідок, охороняти державу, суспільство від шкоди та збитків.

За кожен дисциплінарний проступок передбачалось від 1 до 3 видів стягнень. Критеріями, що визначали застосування більш або менш тяжкого стягнення були: 1) тяжкість наслідків діяння; 2) умови, за яких було вчинено дисциплінарний проступок; 3) причини вчинення державними службовцем дисциплінарного проступку тощо.

П'ятий розділ Уложення про покарання кримінальні та виправні містив норми, які визначали перелік дисциплінарних проступків та стягнень за їх вчинення. Цей нормативно-правовий акт передбачав такі склади дисциплінарних проступків державних службовців: невиконання указів і законних вимог по службі (ст. 358) за їх вчинення передбачалися або сувора догана, або виключення зі служби; перевищення влади і протизаконна бездіяльність (ст. 367) – видалення з посади або виключення зі служби; недбале збереження ввіреного казенного майна або грошових сум (ст. 380) – сувора догана, відрахування від 3 місяців до 1 року із часу служби, або видалення з посади; підробки по службі (ст. 390) – позбавлення всіх прав службовця та каторжні роботи без строку (найвища міра покарання на той час, як за вчинення злочинів); порушення правил при вступі на посаду (ст. 414) – грошове стягнення або виключення зі служби.

Для віддання до суду за проступки, вчинені на посаді, Уложенням встановлювався особливий порядок. Саме віддання більшою мірою залежало не від судових органів, а від керівництва службовця. Звільнення з посади залежало від тієї ж влади, яка призначала на посаду, але ніхто не міг бути звільненим до складення повноважень в установленому порядку. Звільнення з посади (без власного бажання), зречення від неї й виключення зі служби було наслідком засудження за злочини та проступки на посаді. Приміром, чиновник, який, на думку керівництва, є нездатним до виконання функцій покладених на нього посадою, в чому-небудь ненадійним або вчинив дисциплінарний проступок, що стало відомо керівнику, міг бути за розсудом останнього звільнений зі служби без пояснення причин. І хоча керівництво було зобов'язане застосовувати таке звільнення підлеглих з достатньою обачністю, це вважалося лише порадою. Насправді ж така влада ставила службовців у безумовну залежність від керівника. Звільнення із державної служби судом не дозволяло продовжувати її протягом трьох років. Повернення звільнених у такий спосіб чиновників на службу міг дозволити лише міністр або управляючий відомством. Перебування під судом як за посадові злочини, так і за дисциплінарні проступки державних службовців фіксувались у послужних списках, які укладалися для кожного чиновника і без якого його не приймали на службу.

Начальникам надавалися надзвичайні можливості для звільнення чиновників зі служби – за проступки, недобросовісне ставлення до виконання службових обов'язків, порушення моральних принципів, нездібність. Зокрема, догани та суворі догани виносилися за несвоєчасне подання різноманітних інформаційних довідок. Крім недобросовісних чиновників, законодавство зауважувало й нездібних, кількість яких, напевно, була значною, якщо з'явилося положення Комітету міністрів «Про порядок звільнення цивільних чиновників за нездібність» від 8 березня 1849 року [5], а також неблагонадійних – «Порядок звільнення зі служби і переведення на іншу неблагонадійних чиновників» від 7 листопада 1850 року [6], яких було запідозрено в недобросовісному виконанні обов'язків, однак за браком фактів їх не можна було притягти до відповідальності.

Так, положенням Комітету міністрів «Про порядок звільнення цивільних чиновників за нездібність» було встановлено право начальників без усілякого застереження звільняти зі служби, але при цьому у таких державних службовців зберігалися права і переваги. Крім цього, таке звільнення не було перепорою для заняття іншої посади на державній службі.

«Порядок звільнення зі служби і переведення на іншу неблагонадійних чиновників» встановлював кількісні параметри дисциплінарних проступків державних службовців для передання справ до суду. Якщо протягом року чиновник отримав три суворі догани або шість простих, то в разі нових порушень його справа передавалася до суду. Якщо суд вбачав справедливість стягнень, то міг винести нове покарання – не зарахувати певний час до чиновницького стажу. Державні службовці, звільнені через неблагонадійність могли знову вступати на державні службу, але в атестаті, що видавався чиновнику, вказувалися зроблені протягом року догани з метою, щоб керівництво державного органа, до якого державний службовець вступає на службу знало про отриманні догани від попереднього керівництва, і тоді у випадку вчинення протягом того ж року дисциплінарних проступків могли звільнити його та передати справу до суду. Проте вказаним законодавчим актом не закріплювався термін «неблагонадежність» і не називалися його ознаки. Висновок про неблагонадійність певного державного службовця формулювався начальником, що було підставою для зловживань і дозволяло звільняти чиновників під виглядом їх неблагонадійності, й тоді, коли насправді йшлося про низький рівень їх професіоналізму, нездатність виконання службових обов'язків тощо.

На думку Н.В. Гущевої одним із недоліків протягом всієї історії державної служби була відсутність самостійного кодексу дисципліни державних службовців. Але починаючи із 1881 року було поставлене завдання систематизувати законодавство у цій сфері. У результаті було розроблено проект «Статут про службові провини». У проекті Статуту наводився детальний перелік окремих видів дисциплінарних проступків державних службовців: перевищення влади; бездіяльність влади; повільність на службі; порушення службової таємниці; грубе поводження з начальником; вчинення дій по службі з порушенням встановлених правил, форм та ін. (ст. 18-40). Разом з тим, у ст. 42 Проекту вказувалося, що до числа дисциплінарних проступків державних службовців може бути віднесене будь-яке невиконання чи порушення службових обов'язків, а ст. 99 визначалося, що державний службовець може бути звільнений зі служби у випадку вчинення не передбачених законом проступків [7, с. 143, 144].

Проте проект Статуту так і не був прийнятий, оскільки зазнав нищівної критики з боку науковців. Так, М.А. Лозіна-Лозінський вказував на неможливість абсолютного визначення складів дисциплінарних проступків державних службовців, бо не можна точно встановити у чому конкретно виражається виконання обов'язків вірності службі, належної поведінки тощо [8, с. 820, 821].

Микола II 1(14) серпня 1902 року затвердив Постанову «Про порядок звільнення зі служби посадових осіб адміністративних відомств» [9], згідно з якою за політичну неблагонадійність державних службовців звільняли. А в Указі від 26 грудня 1903 року [10] передбачалася відмова у пенсійному забезпеченні, особам звільненим внаслідок політичної неблагонадійності, протидії розпорядженням уряду і вчинення проступків по службі.

У підвищенні відповідальності й організованості працівників радянського державного апарату значну роль відіграв Декрет Раднаркому «Про трудову дисципліну державних службовців» від 28 серпня 1926 року [11], який зобов'язував керівників державних органів застосовувати заходи для «встановлення суворої службової дисципліни й підвищення продуктивності праці серед робітників і службовців». Одним із шляхів утвердження дисципліни було встановлення певного кола обов'язків для кожного працівника й закріплення особистої відповідальності за доручену справу.

Надалі радянське законодавство у сфері державної служби визначало поняття дисциплінарного проступку за допомогою негативних ознак, враховуючи наявність матеріального визначення поняття злочину. Вказувалось, що дисциплінарний проступок – це таке порушення, яке з тих чи інших причин не є злочином. Таке визначення дисциплінарного проступку містилося в Постанові ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 року «Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР та союзних республік» [12] та в Постанові ВЦВК та РНК «Про дисциплінарну відповідальність в порядку підлеглості» від 20 травня 1932 року [13].

Згідно з радянським законодавством до держслужбовців належали не тільки особи, які забезпечували виконання повноважень органів державної влади, а й учителі, лікарі, працівники культури, службовці всіх видів громадського транспорту та багато інших працюючих. Питання дисципліни кожної із зазначених категорій урегульовувались відповідно до дисциплінарних статутів різних галузей народного господарства. Статути уточнювали поняття «дисциплінарний проступок» тієї чи іншої категорії службовців, але їх зміст не міг суперечити загальносоюзному Закону «Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік» [1, с. 24]. Так, у п. 17 Статуту про дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту від 4 червня 1933 року № 69/795 [14] давалося визначення службового проступку, зокрема, зазначалося, що порушення трудової дисципліни, що не містить ознак злісності, ворожості до радянської влади та інших ознак, що призводять до судової відповідальності є службовим проступком. Вчинення службового проступку тягло застосування дисциплінарного стягнення. Невикористання начальником в необхідних випадках своєї дисциплінарної влади було прямим порушенням дисципліни, тобто службовим проступком з його боку. У вказаному Статуті була зроблена спроба перелічити тяжкі дисциплінарні проступки, зокрема, п. 20 до них відносив: 1) невиконання розпоряджень; 2) відхід від посту; 3) перебування на службі у нетверезому стані; 4) зіпсуття засобів транспорту; 5) недбалий огляд

та догляд за рухомим складом, шляхами, сигналізацією, стрілками; б) невиконання правил сигналізації.

Таким чином, після встановлення радянської влади починається активне врегулювання питань пов'язаних із визначенням дисциплінарного проступку державних службовців, робляться спроби встановлення складів дисциплінарних проступків стосовно різних видів державної служби. Проте варто вказати на недосконалість та розпливчатість цих формулювань, хоча надалі вони стали підґрунтям для подальшого активного правового врегулювання цих питань.

Після проголошення незалежності України було прийнято перший в історії нашої держави Закон «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ [15]. У ст. 14 якого визначалися особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. Так, було встановлено, що дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює. До службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Як бачимо, в одній статті законодавець спробував визначити приблизні види дисциплінарних проступків та стягнення за їх вчинення. Так як дисциплінарні проступки підривають службову дисципліну, порушують нормальний хід роботи державного органу, призводять до виникнення таких небезпечних соціальних явищ, як корупція, хабарництво, бюрократизм та ін., то з часом наслідком підриву дисципліни в органах державної влади можуть стати послаблення і втрата державою своїх управлінських і контрольних функцій [1, с. 49].

Тому як справедливо стверджує Н.М. Вапнярчук, єдина стаття не в змозі врегулювати всі правовідносини, що виникають при застосуванні до державного службовця певного дисциплінарного стягнення, а тому ця функція, природно, передається іншим законодавчим актам у сфері праці [1, с. 25].

Вважаємо, що ЗУ «Про державну службу» 1993 року в значній мірі виконав своє завдання по законодавчому забезпеченню напрямків організації та функціонування інституту державної служби України. Разом з тим, державна служба ще не стала ефективною, спрямованою на вирішення проблем, що стоять перед державою та суспільством. У зв'язку з цим, її реформування не можливе без встановлення дієвих заходів, спрямованих на зміцнення дисципліни державних службовців. Тому деякими науковцями висловлювалися думки стосовно законодавчого встановлення юридичних складів дисциплінарних проступків державних службовців, конкретних видів і міри відповідальності за їх вчинення, що, з одного боку, дасть змогу керівникам органів державної влади та їх структурних підрозділів чітко визначити міру відповідальності державного

службовця за конкретним проступком, а з іншого – цей підхід дозволить захистити державних службовців від свавілля керівництва і тим самим слугувати справі боротьби з корупцією та іншими негативними проявами [16, с. 225].

Тому постала основна проблема – опрацювати загальний для всіх видів державних службовців закон, який чітко б визначав поняття «дисциплінарний проступок», а також загальні та конкретні їх склади. Брак законодавчо окреслених складів дисциплінарних проступків державних службовців не дає можливість правозастосовникові вирішити проблему правильної кваліфікації й розмежування проступків та адміністративних правопорушень та злочинів. У результаті на практиці зустрічаються випадки, коли до державного службовця, чий протизаконні дії містять склад посадового злочину, застосовуються лише дисциплінарні стягнення і навпаки [1, с. 166].

Прийняття ЗУ «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI [17] вирішить низку проблем у царині державної служби, проте правове забезпечення припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку ще далеко до досягнення стадії остаточного оформлення.

У вказаному Законі встановлено вичерпний перелік підстав для припинення державної служби (ст.38). Так, підставами припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є, зокрема: 1) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку (невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їх повноважень; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення), якщо до державного службовця застосовувалося дисциплінарне стягнення, яке не знято в установленому порядку (п.5 ст.41); 2) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, зазначеного в пунктах 1, 5, 6, 9, 10 ч.3 ст.52 цього Закону, а саме: вияв неповаги до державних символів України; невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів; порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством; прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин; поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п.6 ст.41).

ЗУ «Про державну службу» на противагу закону «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII передбачає вичерпний перелік дисциплінарних проступків, але, вважаємо, він не є таким, у зв'язку із різноманітністю порушень дисципліни, які можуть бути допущені в сфері державної служби. Разом з тим, не можна применшувати значення спроби законодавця провести фіксацію основних, на його погляд, дисциплінарних проступків. Крім того, законодавець спробував диференціювати види

дисциплінарних стягнень залежно від вчинюваних дисциплінарних проступків. Проте не можна не відзначити, що ЗУ «Про державну службу» лише в загальному вигляді визначає співвідношення між видом дисциплінарного проступку та санкціями, що залишає можливість широкого довільного розсуду суб'єкта призначення при визначенні виду дисциплінарного стягнення за конкретний дисциплінарний проступок.

Разом з тим, залишаються невирішеними низка проблем, пов'язаних із припиненням трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарних проступків, зокрема, не визначені поняття дисциплінарного проступку державного службовця, обов'язку державного службовця, невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків; не чітко встановлені суб'єкти, уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення; не виділено навіть основні ознаки дисциплінарних проступків державних службовців, тому й донині в наукових колах виникають спори, чи вважати його суспільно небезпечним і винним тощо.

У зв'язку з існуючими прогалинами в законодавстві керівник має право на власний розсуд вибирати й застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до правопорушника, довільно кваліфікувати ту чи іншу дію як дисциплінарний проступок. Ситуація, яка склалася щодо цієї проблеми, може призвести тільки до необмеженого свавілля, що у сфері державної служби особливо неприпустимо [1, с. 167]. Наявність зазначених питань свідчить про актуальність і складність проблеми, пов'язаної з правовим регулюванням дисциплінарного проступку державних службовців.

На теперішній час вкрай важливо, задля підвищення ефективності функціонування державної служби, систематизувати та упорядкувати існуючий розгалужений нормативно-правовий масив у сфері організації та функціонування останньої [18, с. 172]. Так, деякі науковці закликали систематизувати дисциплінарне законодавство шляхом формалізації його підстав [19, с. 228; 229]. А.В. Куракін вважає, що необхідно розробити та прийняти Основи чи Кодекс дисциплінарної відповідальності посадових осіб державної служби, в особливій частині яких містився б перелік дисциплінарних проступків і відповідальність за кожне з них [20, с. 35].

Цікавою, на нашу думку, є пропозиція Н.М. Вапнярчук про розробку й прийняття Закону «Про дисциплінарні проступки державного службовця України». Цей закон вбачається систематизованим актом, який складатиметься із загальної та особливої частини та окремих положень щодо дисциплінарного провадження [1, с. 170]. Крім того, Н.М. Вапнярчук пропонує структуру та змістовне наповнення проекту цього закону [1, с. 170-173]. Підтримуючи пропозицію науковця вважаємо, що необхідність прийняття спеціального закону, який би регулював ці питання, диктується і Конституцією України, зокрема, у п. 22 ст. 92 зазначається, що виключно законами України визначаються дисциплінарні правопорушення та відповідальність за них. Тому

встановлення переліків дисциплінарних проступків у Дисциплінарних статутах суперечить цим положення Основного Закону нашої держави.

Таким чином, правове регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку пройшло тривалий та поступовий шлях становлення та розвитку від закріплення окремих елементів до детального регламентування вказаних питань. Проте навіть натеper правове забезпечення припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку ще далеко до досягнення стадії остаточного оформлення. Питання припинення трудових правовідносин із державними службовцями регулюється низкою нормативно-правових актів, що свідчить про недоліки в систематизації загального і спеціального законодавства у цій сфері. Для вдосконалення правового регулювання цих питань доцільно розробити спеціальний нормативний акт, що детально регламентував би суспільні відносини у вказаній сфері.

Література:

1. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. – Х.: Юрайт, 2012. – 312 с.
2. Табель о рангах // ПЗС Рос. Империи с 1649 г. – Т. VI. – 1720-1722. – Спб. : Тип. II Отделения Собств. Его Император. Величества канцелярия, 1830. – С. 486 – 495.
3. Устав благочестия от 8 апреля 1782 г. // ПЗС Рос. Империи. – Т. XXI. – 1781-1783. – Спб.: Тип. II Отделения Собств. Его Император. Величества канцелярии, 1830. – Ст. 15.379 – С. 461.
4. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных. – Спб., 1845.
5. О порядке увольнения гражданских чиновников за неспособностью от 8 марта 1849 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание второе. – Том XXIV, 1849; От № 22881-23429. – Спб.: В Типографии II Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1850. – Ст. 23073. – С. 140-141. – 635 с.
6. Порядок увольнения от службы и определения вновь в оную неблагонадежных чиновников от 7 ноября 1850 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание второе. – Том XXV; Отделение второе, 1850; От № 24501-24780. – Спб.: В Типографии II Отделения Собственной Е.И.В. Канцелярии, 1851. – Ст. 24606. – С. 179-180. – 305 с.
7. Гущева Н.В. Ответственность чиновников за должностные проступки и преступления по русскому дореволюционному законодательству в XIX – начале XX века : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – Нижний Новгород, 2006. – 274 с.
8. Лозина-Лозинский М.А. Служебные провинности и дисциплинарные взыскания // Право. – 1900. – № 16. – С. 816-822.

9. О порядке удаления от службы должностных лиц административных ведомств от 1(14) августа 1902 года // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание третье. – Том XXII. – 1902. – Отделение I. № 20932-22359 и дополнения. – СПб. : В госуд. Типографии, 1904. – Ст. 21920. – С. 808, 809.

10. Повеление по поводу Высочайшего разъяснения ст. 2 Высочайшего постановления от 1(14) августа 1902 года «О порядке удаления от службы должностных лиц административных ведомств» // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание третье. – Том XXIII. – 1903, Отделение I. От № 22360-23838 и дополнения. – СПб. : БИ, 1905. – Ст. 23797. – С.1135, 1136.

11. Про трудову дисципліну державних службовців : Декрет Раднаркому від 28 серпня 1926 року // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства РСФСР. – Издаваемое Народным Комиссариатом Юстиции. – Отдел первый. – 1926. – № 55. – Ст. 430. – С. 627-638. – 704 с.

12. Про основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР та союзних республік : Постанова ЦВК та РНК СРСР від 13 жовтня 1929 року // СЗ ССРСР. – 1929. – №71. – Ст. 670.

13. Про дисциплінарну відповідальність в порядку підлеглості : Постанова ВЦВК та РНК від 20 травня 1932 року // СУ РСФСР. –1932. – №32. – Ст. 152.

14. Статут про дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту від 4 червня 1933 року № 69/795 // СЗ ССРСР. – 1933. – № 35. – Ст. 206-б.

15. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

16. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: Вид. дім «Ін-Юре», 1999. – 273 с.

17. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.

18. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудої діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: Навчальний посібник / М.І. Іншин. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2010. – 672 с.

19. Бачило И.Л. Ответственность в управлении / Бачило И.Л., Калла Х.Я., Катрич С.В. и др.; Отв. ред.: Лазарев Б.М., Лунев А.Е. – М.: Наука, 1985. – 303 с.

20. Куракин А.В. Административно-правовые аспекты юридической ответственности в механизме противодействия коррупции в системе государственной службы РФ // Административное и муниципальное право. – М.: Nota Bene, 2008, № 5. – С. 31-37.

Луценко Е.Е. Историко-правовой анализ развития правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими в следствии совершения дисциплинарного проступка. – Статья.

Статья содержит экскурс в историю правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими в следствии совершения дисциплинарного проступка. Проанализировано становление и развитие нормативно-правового обеспечения начиная с XVIII века и до сегодня.

Ключевые слова: государственные служащие, дисциплинарный проступок, прекращение государственной службы, обязанности государственных служащих.

Lutsenko O.E. Historical and legal analysis of the legal regulation in termination of the employment relationship of civil servants due to the commission of the offense. – Article.

This article is devoted to excursion into the history of the legal regulation in termination of the employment relationship of civil servants due to the commission of the offense. Analysis is provided over the formation and development of this problem since the XVIII century and still to a deeper study, the definition of common patterns of legislative regulation in termination of the employment relationship of civil servants as a consequence of misconduct and determine the prospects of civil service reform in Ukraine.

The author found out that even a beginning of XVIII century along with the concept of malfeasance appears category of the offense of public servants who are deemed equally criminal, payed special attention to discipline and legality of public servants that are regulated in detail the rights and obligations of civil servants made the first attempts to establish lists of misconduct of public servants. Later there is more detailed regulation of species misconduct of public officials; expanding list of disciplinary actions, set a different order imposing disciplinary measures.

In the Soviet period had been changed approach to understanding misconduct of public servants. Disciplinary actions were deemed by civil servants who are not criminally punishable. In addition, the detailed application procedure is regulated by a specific type of disciplinary action, are specialized state bodies considered disciplinary proceedings.

In the years of Ukraine's independence a question over termination of the employment relationship of civil servants is regulated by a number of regulations, indicating that systematic deficiencies in general and special legislation in this area. To improve the legal regulation of these issues should develop a special regulation that would regulate in detail the social relations in this sphere.

Key words: government officials, offense, termination of service, the duties of civil servants.