

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО**

**ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ І  
МЕНЕДЖМЕНТУ  
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему: «Юридична відповідальність публічних службовців як інструмент  
забезпечення ефективності публічного управління»

Здобувачки 4 курсу АПУА групи  
Освітньої програми Публічне управління та  
адміністрування  
Спеціальності  
281 Публічне управління та адміністрування

Галузі знань 28 Публічне управління та  
адміністрування

Ступеня вищої освіти бакалавр

**Шкрудь Олеся Юріївна**

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник Заболотна Н.М.,

канд.наук з держ.управл., ст.викл

Розширена шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка: ECTS \_\_\_\_\_

Голова комісії \_\_\_\_\_

(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії \_\_\_\_\_

(підпис) (ініціали, прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис) (ініціали, прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис) (ініціали, прізвище)

**м. Вінниця**

**2026**

## ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	8
1.1. Визначення та види гарантій діяльності публічних службовців.....	8
1.2. Поняття, підстави та види юридичної відповідальності публічних службовців.....	16
Висновки до 1 розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ.....	27
2.1. Законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців.....	27
2.2. Механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців.....	41
Висновки до 2 розділу.....	53
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	55
3.1. Зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців.....	55
3.2. Використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні.....	60
Висновки до 3 розділу.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
ДОДАТКИ.....	78

**Анотація.** Шкрудь О. Ю. Юридична відповідальність публічних службовців як інструмент забезпечення ефективності публічного управління: кваліфікаційна робота здобувача ступеня вищої освіти бакалавр зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Вінниця: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2026.

Мета роботи – виявити особливості застосування механізмів юридичної відповідальності публічних службовців, базуючись на теоретичних та практичних аспектах регулювання цієї правової категорії, для забезпечення дисципліни, законності та професійної відповідальності у публічній службі. Об'єктом дослідження є діяльність публічних службовців та організаційні засади публічної служби в Україні, а предметом – юридична відповідальність публічних службовців як інструмент забезпечення ефективності публічного управління. У роботі досліджено визначення та види гарантій діяльності публічних службовців, охарактеризовано підстави та форми юридичної відповідальності, проаналізовано законодавчі засади та механізми правового регулювання, а також розглянуто зарубіжний досвід для вдосконалення національної системи. Вироблено практичні рекомендації щодо інтеграції міжнародних практик, що сприяють підвищенню ефективності контролю, запобіганню порушенням і зміцненню довіри громадян до органів влади.

**Ключові слова:** публічні службовці, юридична відповідальність, публічне управління, дисциплінарна відповідальність, кримінальна відповідальність, антикорупційні механізми, етичні стандарти, міжнародний досвід, прозорість, підзвітність.

**Annotation.** Shkrud O. Legal responsibility of public servants as a tool for ensuring the effectiveness of public administration: qualification work of a candidate for a bachelor's degree in specialty 281 Public management and administration. Vinnytsia: Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, 2026.

The purpose of the work is to identify the features of the application of mechanisms of legal liability of public servants, based on theoretical and practical aspects of the regulation of this legal category, to ensure discipline, legality and professional responsibility in the public service. The object of the study is the activity of public servants and the organizational principles of the public service in Ukraine, and the subject is the legal liability of public servants as a tool for ensuring the effectiveness of public administration. The work examines the definition and types of guarantees for the activities of public servants, characterizes the grounds and forms of legal liability, analyzes legislative principles and mechanisms of legal regulation, and also considers foreign experience for improving the national system. Practical recommendations have been developed on the integration of international practices that contribute to increasing the effectiveness of control, preventing violations and strengthening citizens' trust in state authorities.

**Keywords:** public servants, legal responsibility, public administration, disciplinary responsibility, criminal responsibility, anti-corruption mechanisms, ethical standards, international experience, transparency, accountability.

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Система публічної служби є важливим елементом публічного управління, оскільки саме публічні службовці забезпечують реалізацію державної політики, надання адміністративних послуг та дотримання законності.

Водночас, виконання службових обов'язків пов'язане з ризиком порушень, які потребують чітко визначених гарантій і механізмів юридичної відповідальності. Саме юридична відповідальність є інструментом не тільки відновлення порушеного права, а й профілактики правопорушень, формування дисципліни та високого професійного рівня серед публічних службовців. Важливу роль у цьому процесі відіграють встановлені законодавством підстави, форми та процедури притягнення до відповідальності, що забезпечують прозорість і підзвітність дій публічних службовців.

Оскільки сучасне публічне управління стикається з постійними викликами та потребує дотримання високих етичних і правових стандартів, ефективне застосування гарантій і механізмів юридичної відповідальності публічних службовців набуває надзвичайної актуальності.

Таким чином, дослідження юридичної відповідальності публічних службовців дозволяє не лише оцінити їх практичну ефективність, а й розробити пропозиції щодо підвищення правової культури, зміцнення дисципліни та довіри громадян до органів влади. А комплексний аналіз цих аспектів є необхідним для забезпечення стабільності, прозорості та ефективності роботи системи публічної служби в сучасних умовах.

**Науково-теоретичною основою дослідження** стали напрацювання провідних вітчизняних та зарубіжних науковців, розглянуті у рамках нашого дослідження. Серед них варто виокремити роботи М. Берцюха, О. Білоцького, О. Гаран, О. Губанова, А. Жулай, А. Заболотного, О. Ільницького, А. Корнійчука, О.Д. Лазор, О.Я. Лазора, М. Лазора, І. Юник, Ю. Легези,

А. Малишенка, В. Назарової, О. Шершель, J. Anđelković, P. Eckersley, F. Sager та інших. Ці автори в своїх дослідженнях розкривають теоретичні та практичні аспекти публічної служби, зокрема юридичну відповідальність публічних службовців, визначають принципи законності, дисципліни та професійної відповідальності, а також аналізують механізми забезпечення правового регулювання у сфері публічного управління.

Отже, у роботі досліджується актуальне питання юридичної відповідальності публічних службовців, яке широко розглядалося вітчизняними та зарубіжними науковцями. Водночас, на сучасному етапі існує потреба у систематизації та впорядкуванні інформації щодо підстав, видів та механізму застосування юридичної відповідальності у сфері публічної служби. Дослідження спрямоване на аналіз законодавчих, інституційних та процедурних аспектів відповідальності, а також на виявлення напрямів підвищення ефективності контролю та дотримання дисципліни, законності і професійної етики публічних службовців. Саме це зумовило вибір нами теми кваліфікаційної роботи – **«Юридична відповідальність публічних службовців як інструмент забезпечення ефективності публічного управління»**.

*Мета роботи* – виявити особливості застосування механізмів юридичної відповідальності публічних службовців, базуючись на теоретичних та практичних аспектах регулювання цієї правової категорії, для забезпечення дисципліни, законності та професійної відповідальності у публічній службі.

З огляду на мету дослідження, його *завданнями* стали такі:

1. Навести визначення та дослідити види гарантій діяльності публічних службовців.
2. Охарактеризувати поняття, підстави та види юридичної відповідальності публічних службовців.
3. Систематизувати законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців.

4. Дослідити механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців.

5. Вивчити зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців.

6. Визначити напрями використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні.

**Об'єктом дослідження** є діяльність публічних службовців та організаційні засади публічної служби в Україні.

**Предмет дослідження** – юридична відповідальність публічних службовців як інструмент забезпечення ефективності публічного управління.

**Методи дослідження.** У процесі виконання дослідження було застосовано як універсальні наукові підходи, так і специфічні методи, притаманні правознавству та науці публічного управління. Для встановлення сутності та закономірностей юридичної відповідальності публічних службовців використовувався метод аналізу та синтезу. Спеціальні методи включали правовий аналіз, порівняльно-правовий підхід, системний аналіз функціонування публічної служби, а також оцінку ефективності правових гарантій для державних службовців. Застосування цих методів надало можливість комплексно дослідити основи, різновиди та механізми юридичної відповідальності публічних службовців як засобу забезпечення результативності публічного управління.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати проведеного дослідження можуть бути використані на практиці у роботі публічних службовців та органів державної влади. Висновки та узагальнення, викладені в роботі, сприяють вдосконаленню механізмів гарантій прав службовців, підвищенню ефективності застосування юридичної відповідальності, а також можуть стати основою для навчальних програм і розробки методичних матеріалів з питань публічної служби. Таким чином, отримані результати мають як теоретичну, так і практичну цінність.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження втілилися у доповіді на засіданні «Круглого столу» «Філософія публічного управління, менеджменту та функціонування медіа» (до 303-річниці з дня народження Г. Сковороди) 17 листопада 2025 р. та науково-практичної конференції «Глобальні виклики і сталий розвиток територіальних громад України» (м. Вінниця 31 березня 2026 р.). Матеріали доповідей опубліковані у збірниках наукових заходів.

Робота обговорена й рекомендована до захисту на засіданні кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота включає вступ, три розділи з шістьма підрозділами, висновки та список використаних джерел (70 найменувань), додатки. Основний обсяг становить 68 сторінок, а загальний – 81 сторінка.

## РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### 1.1. Визначення та види гарантій діяльності публічних службовців

Зважаючи на значення гарантій у діяльності публічних службовців, їх визначення та класифікація нададуть нам змогу чітко окреслити умови, за яких забезпечується не лише ефективне виконання службових обов'язків, а й повна реалізація прав державних службовців.

Вітчизняний дослідник М. Лазор доводить, що «службовець – це особа, яка виконує роботу на договірних засадах у різних установах або організаціях, зокрема у сфері надання послуг. Його діяльність може включати керівництво, управління, контроль, нагляд та ведення обліку. Службовці здійснюють управлінські функції в різних галузях суспільного життя та сферах діяльності. Подібно до класифікації права, державну службу можна розділити на публічну та цивільну. Публічна служба регулюється нормами публічного права та передбачає виконання обов'язків на підставі законів України, зокрема «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про державну службу», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про дипломатичну службу» та інших. Цивільна служба підпорядковується нормам приватного права, визначаючи відносини, що виникають у межах виконання трудових та договірних обов'язків у цивільно-правовій сфері [32, с. 96].

О. Д. Лазор, О. Я. Лазор та І. Юник зазначають, що поняття «державна служба» закріплене законодавчо в ч. 1 ст. 1 Закону України «Про державну службу», проте це не означає, що в цьому законі визначено всі види державної служби, регульовані його нормами. Закон встановлює загальні принципи та правові засади функціонування державної служби, залишаючи простір для регулювання окремих її видів спеціальними нормативними актами» [31, с. 157].

Як доводить А. Корнійчук, «адміністративно-правовий статус публічного службовця визначає комплекс прав, якими він наділений, та обов'язків, що покладаються на нього у процесі виконання службових функцій» [26, с. 65].

В свою чергу, М. Берцюх вказує на те, що «складовими елементами правового статусу публічного службовця є: обов'язки, права, встановлені обмеження, гарантії, соціально-матеріальне забезпечення та відповідальність. Разом вони формують правове становище особи в системі публічно-службових відносин та створюють умови для ефективного виконання завдань і функцій держави» [1, с. 28].

На думку Д. Ворона, «основа механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина формується правовими принципами і нормами, які виконують функцію юридичних гарантій, а також через встановлені умови та вимоги щодо діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, їхніх посадових осіб та громадян. У сукупності вони забезпечують реалізацію, дотримання та охорону громадянських прав і свобод» [6, с. 155].

О. Гаран та співавтори доводять, що «адміністративно-правовий статус особи визначається сукупністю її прав та обов'язків, закріплених у нормах адміністративного права, реалізація яких підтримується певними гарантіями. Фундаментом цього статусу виступає адміністративна правоздатність – здатність набувати права та виконувати обов'язки адміністративно-правового характеру» [8, с. 112].

А. Малишак зазначає, що «принципи ефективності, законності та підзвітності виступають ключовими засадами сучасного державного управління, сприяючи зміцненню довіри громадян до органів влади, забезпеченню справедливого виконання функцій і підвищенню результативності державних служб» [35, с. 79].

Вважаємо, що реалізація цих принципів потребує наявності чітко визначених гарантій діяльності публічних службовців, які є одним із ключових елементів їх правового статусу та важливою складовою механізму

функціонування публічної служби. Вони відіграють визначальну роль у забезпеченні стабільності, ефективності та безперервності здійснення публічно-владних повноважень.

О. Єрмак зауважує, що «у сфері правової науки гарантії трактуються як сукупність соціально-економічних, політичних, організаційних і правових передумов, що створюють можливість особі реалізовувати свої права та захищені законом інтереси. У загальнотеоретичному плані гарантії розглядаються як об'єктивні механізми та умови, що забезпечують дотримання певних моделей поведінки. Що стосується адміністративно-правового статусу публічної юридичної особи, гарантії спрямовані на формування сприятливих умов для ефективного виконання нею визначених завдань» [13, с. 583].

Комплексний підхід до інтерпретації гарантій прав людини пропонує О. Єрмак, який вказує, що «гарантії прав людини в демократичних країнах становлять єдину систему юридичних та інституційних механізмів, що мають як національний, так і міжнародно-правовий характер, включаючи судові та позасудові засоби, а також безпосередньо конституційні гарантії» [13, с. 583].

У науковій літературі гарантії діяльності публічних службовців розглядаються як система законодавчо закріплених засобів, способів і умов правового та соціального характеру, спрямованих на захист службовців у процесі виконання ними службових обов'язків. Їх основним призначенням є створення належних умов для реалізації прав і законних інтересів публічних службовців [13, с. 583].

Сутність гарантій діяльності публічних службовців полягає у забезпеченні балансу між публічними інтересами держави та інтересами осіб, які перебувають на публічній службі. Адже публічні службовці здійснюють свою діяльність в умовах підвищеної відповідальності, підконтрольності та численних обмежень, установлених законодавством. Саме тому держава зобов'язана компенсувати такі обмеження шляхом надання відповідних

гарантій. Завдяки цьому забезпечується правова та соціальна захищеність службовців, а також їх упевненість у стабільності службового становища.

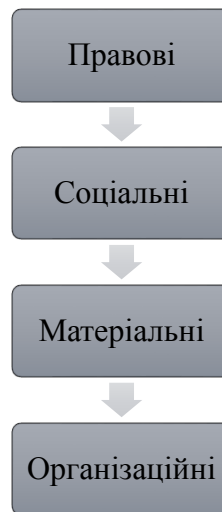
Окрім того, гарантії діяльності публічних службовців спрямовані на забезпечення ефективного виконання службових повноважень і запобігання негативному впливу зовнішніх чинників на процес прийняття управлінських рішень. Вони покликані захищати службовців від незаконного втручання в їх професійну діяльність, безпідставного притягнення до відповідальності чи звільнення. Наявність таких гарантій сприяє дотриманню принципів законності, неупередженості та професіоналізму публічної служби [13, с. 583].

Гарантії діяльності публічних службовців сприяють виконанню важливої стабілізаційної функції, а саме, вони сприяють збереженню професійного кадрового складу та зменшенню плинності кадрів у сфері публічної служби. Це, у свою чергу, позитивно впливає на якість публічного управління та рівень довіри суспільства до органів влади [13, с. 583].

Зважаючи на їх призначення та комплексний характер, гарантії діяльності публічних службовців утворюють цілісну й упорядковану систему правових, соціальних, матеріальних та організаційних засобів, спрямованих на забезпечення стабільного й ефективного функціонування публічної служби. У зв'язку з цим у науці публічного та адміністративного права зазначені гарантії класифікуються за різними критеріями, зокрема залежно від їх правової природи, змісту та функціонального призначення [13, с. 583].

Тобто, класифікація гарантій дозволяє глибше розкрити їх зміст, функціональне призначення та роль у правовому статусі публічних службовців

Далі систематизуємо види гарантій діяльності публічних службовців, спираючись на їхні функції та роль у забезпеченні ефективності публічної служби (рис. 1.1.)



**Рис. 1.1. Види гарантій діяльності публічних службовців**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [2; 12; 14; 17; 46; 58]*

Зазначимо, що одним із основних видів є правові гарантії діяльності публічних службовців, які полягають у законодавчому закріпленні прав, обов'язків, обмежень і відповідальності службовців, а також процедур їх реалізації та захисту. До правових гарантій належать гарантії від незаконного звільнення, притягнення до юридичної відповідальності виключно на підставах і в порядку, визначених законом, а також право на судовий захист. Зокрема, як доводить О. Шершель, «відповідно до Конституції України, її положення мають безпосередню дію і забезпечують право кожної особи звертатися до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод безпосередньо на підставі Конституції (ч. 3 ст. 8)» [58, с. 106].

Наведені гарантії діяльності публічних службовців визначаються Законом України «Про державну службу». Зокрема, ст. 7 цього закону закріплює основні права державного службовця, серед яких повага до його честі та гідності, справедливе і неупереджене ставлення керівництва, а також захист від незаконного звільнення [46]. Стаття 87 визначає вичерпний перелік підстав для припинення державної служби, що забезпечує прозорість кадрових процедур [46]. Крім того, ст. 74 передбачає право службовця оскаржити дисциплінарне стягнення, гарантуючи доступ до судового та адміністративного захисту [46]. Таким чином, зазначені положення формують

комплексну систему правових гарантій, що підтримує законність, професійність і етичність у публічній службі.

Отже, правові гарантії забезпечують правову визначеність та стабільність службових правовідносин. Саме вони створюють нормативне підґрунтя для захисту публічних службовців від свавільних рішень органів влади.

А. Жулай та співавтори зазначають, що «у науковій літературі поняття соціальної безпеки держави охоплює як теоретичні засади, так і практичні механізми її забезпечення. Воно визначається як комплексна система, яка гарантує захист життєво важливих інтересів особи, суспільства та держави від різноманітних зовнішніх і внутрішніх загроз. Саме тому забезпечення соціальної безпеки має поширюватися на кожного громадянина України. Окремі групи осіб, з огляду на специфіку їх професійної діяльності, потребують додаткових гарантій у цій сфері; до таких категорій належать, зокрема, державні службовці» [14, с. 60].

Соціальні гарантії діяльності публічних службовців відіграють важливу роль: вони спрямовані на забезпечення належного рівня соціальної захищеності та включають пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне обслуговування та інші соціальні пільги. Зокрема, стаття 54 Закону України «Про державну службу» регламентує соціально-побутове забезпечення державних службовців [46]. Стаття 55 Закону України «Про державну службу» передбачає право державного службовця на створення належних умов для виконання посадових обов'язків тощо [46]. Соціальна спрямованість закону також проявляється у гарантіях належного режиму праці та відпочинку й пенсійного забезпечення державних службовців, що регулюються нормами спеціального законодавства у взаємозв'язку із положеннями Закону «Про державну службу» [46].

Звернімо увагу на те, що соціальні гарантії мають компенсаторний характер, оскільки покликані відшкодувати обмеження та підвищене психоемоційне навантаження, пов'язане з проходженням публічної служби. Їх

наявність сприяє підвищенню мотивації службовців і збереженню професійних кадрів.

Окреме місце в системі гарантій діяльності публічних службовців займають матеріальні гарантії, які закріплені, зокрема, у ст. 50, 51, 52 Закону України «Про державну службу» [46]. Вони визначають структуру заробітної плати державного службовця. Відповідно до цих норм, заробітна плата складається з посадового окладу, надбавок, доплат і премій. Таке нормативне закріплення спрямоване на забезпечення стабільного та достатнього матеріального забезпечення службовців. Стаття 53 Закону України «Про державну службу» передбачає заохочення державних службовців, що є важливою гарантією мотивації та професійного зростання [46].

Загалом, матеріальні гарантії сприяють економічній незалежності державного службовця та зниженню корупційних ризиків. Вони охоплюють належний рівень оплати праці, різноманітні надбавки, доплати, премії та інші форми матеріального стимулювання, сприяють економічній незалежності публічного службовця та зменшують ризики виникнення корупційних проявів. Вони також є важливим чинником забезпечення престижності публічної служби.

До самостійного виду належать організаційні гарантії діяльності публічних службовців, спрямовані на забезпечення порядку вступу, проходження та припинення державної служби. Як доводить О. Ільницький, «суспільні зв'язки, які складаються у галузі публічної служби, за своїм змістом зумовлюються не тільки здійсненням громадянами можливості долучатися до управління публічними справами через обіймання посад у державних органах чи структурах місцевого самоврядування, гарантованої статтею 38 Конституції України. Водночас, їх поява пов'язана з тим, що професійна діяльність у відповідних органах є однією з форм реалізації людиною свого основоположного соціально-економічного права на працю, передбаченого статтею 43 Основного Закону України. Тому до цих правовідносин доцільно застосовувати відповідні положення трудового законодавства» [17, с. 164].

А. Дем'янченко зазначає, що «юридичні гарантії доступу до державної служби формують комплексну систему норм, принципів і процедур. Їх призначення полягає у створенні умов для залучення населення до здійснення публічної влади, гарантуванні захисту прав громадян, а також вони встановлюють обмеження та умови для добросовісного та професійного виконання службових обов'язків» [12, с. 33]. Наведена система включає правила вступу на державну службу, критерії оцінювання професійних якостей, процедури призначення та припинення служби, а також механізми захисту прав службовців від неправомірних дій, таких як незаконне звільнення чи дискримінація. Завдяки такому комплексному підходу гарантії не лише підтримують законність і дисципліну, але й сприяють формуванню прозорого, підзвітного та ефективного державного управління

Стаття 22 Закону України «Про державну службу» встановлює конкурсний порядок вступу на державну службу, що гарантує рівний доступ громадян до публічної служби. Стаття 44 визначає порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, забезпечуючи прозорість та об'єктивність кадрових рішень. Важливою організаційною гарантією є ст. 48, та 49 Закону України «Про державну службу», які регламентують професійне навчання та підвищення кваліфікації державних службовців [46]. Сукупність цих норм сприяє професіоналізації публічної служби та стабільності її кадрового складу.

Як доводить О. Білоцький, «основні проблеми, що ускладнюють забезпечення прав публічних службовців, полягають у наступному: неповнота правового регулювання публічної служби щодо гарантування прав службовців; відсутність стабільних умов, які б запобігали дестабілізації системи служби та сприяли її розвитку й зміцненню відповідно до конституційних стандартів; неефективність механізмів реалізації конституційних положень і чинного законодавства у формуванні правового статусу службовців; недостатня кількість комплексних досліджень міжнародного досвіду забезпечення прав службовців тощо» [2, с. 511].

Тобто, організаційні гарантії публічних службовців полягають у створенні належних умов для проходження служби та ефективного функціонування органів публічної влади. До таких гарантій відносяться чітке визначення обсягу службових повноважень, прозорі процедури відбору, кар'єрного просування та оцінювання результатів роботи. Завдяки цим механізмам забезпечується професіоналізація публічної служби та знижується ризик суб'єктивності при прийнятті кадрових рішень.

Отже, гарантії діяльності публічних службовців визначаються як закріплені законодавством механізми, засоби та умови правового й соціального захисту, що сприяють реалізації їхніх прав та ефективному виконанню службових обов'язків. Вони є необхідною передумовою належного функціонування публічної служби та результативної реалізації завдань держави, зміцнюють стабільність професійного складу кадрів і компенсують обмеження, встановлені законом. Правові, соціальні, матеріальні та організаційні гарантії формують цілісну систему, спрямовану на забезпечення ефективного виконання публічно-владних функцій.

## **1.2. Поняття, підстави та види юридичної відповідальності публічних службовців**

Звертаючись до висвітлення поняття, підстав та видів юридичної відповідальності публічних службовців, процитуймо визначення вітчизняних науковців О. Д. Лазор, О. Я. Лазора та І. Юник, які зазначають, що «публічна служба є ключовою ланкою, що забезпечує соціальне, політичне й економічне життя країни» [30, с. 198].

При цьому, М. Лазор вказує на те, що «професійність службової діяльності – одна з основних рис публічної служби» [33, с. 80].

А. Заболотний та співавтори звертають увагу на той факт, що «на сучасному етапі розвитку конституціоналізму в Україні особливо гостро проявляється те, що успішний розвиток держави залежить не лише від високої

якості демократичного змісту Конституції, а й від її реальної практичної дії. Зокрема, йдеться про закріплені в Основному Законі принципи, такі як верховенство права, законність, пріоритет прав людини, поділ влади та інші ключові засади» [15, с. 7].

В. Назарова доводить, що «функціональне призначення публічної служби полягає у задоволенні суспільних потреб, зокрема через ефективну організацію апарату, від професіоналізму та високих стандартів роботи якого залежить діяльність органу в цілому. Представники цього специфічного виду трудової діяльності формують імідж публічної служби. Вимоги до кандидатів на посади в державних органах та органах місцевого самоврядування виступають орієнтиром, до досягнення якого спрямовується діяльність відповідних установ. Встановлення певних обмежень та гарантій відображає ключові пріоритети роботи та принципи її реалізації» [41, с. 384].

Юридична відповідальність розглядається у науковій літературі як складне соціально-правове явище. Соціальний зміст відповідальності полягає в обов'язку особи, яка вчиняє певне правопорушення, зазнавати позбавлення особистого або майнового порядку. Так, О. Губанов зазначає, що «зміст правової відповідальності особи, яка обіймає посаду в системі публічної служби, виражається у закріпленому нормами права обов'язку належно виконувати визначені службові повноваження та неухильно додержуватися встановлених вимог, що знаходить свій прояв у її законній поведінці» [10, с. 180].

У випадку вчинення державним службовцем правопорушення виникає юридичний обов'язок зазнати визначених законом санкцій та обмежень. Проте головна мета юридичної відповідальності публічних службовців полягає не стільки у покаранні порушника або відновленні порушеного права, скільки у стимулюванні службовця до дотримання закону та правомірної поведінки. Такий підхід сприяє підвищенню рівня правової культури як серед державних службовців, так і у суспільстві загалом. Значну роль у цьому відіграє розвиток у службовця свідомого прагнення сумлінно виконувати свої обов'язки,

базуючись на почутті громадянського обов'язку та внутрішній мотивації до законних дій.

У контексті визначення поняття юридичної відповідальності публічних службовців, слід звернути увагу на те, що вона є механізмом забезпечення законності, дисципліни та професійної відповідальності у сфері публічної служби.

Юридична діяльність і відповідальність осіб, наділених владними повноваженнями, зокрема публічних службовців, є ключовими елементами правової системи будь-якої держави. Публічна служба забезпечує ефективність і легітимність роботи державних органів, тому особливо важливим є чітке розуміння правового статусу службовців та механізмів їхньої юридичної відповідальності.

При цьому, юридична відповідальність публічних службовців – це система правових, організаційних та моральних заходів, спрямованих на забезпечення виконання службовцями своїх обов'язків у межах публічної служби. Вона виступає як механізм реалізації принципу законності та дисципліни у сфері публічного управління. Юридична відповідальність має на меті не лише каральну функцію, а й виховну, стимулюючи службовців до сумлінного і професійного виконання службових повноважень.

У науковій літературі юридична відповідальність публічних службовців визначається як специфічний вид соціальної відповідальності, що забезпечує баланс між правами службовців та інтересами держави й суспільства. Вона проявляється через встановлені законодавством підстави та форми притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Сутність юридичної відповідальності полягає у тому, що порушення службових обов'язків тягне за собою визначені законом наслідки, які впливають на особисте або майнове становище службовця [10, с. 180; 41, с. 384].

Юридична відповідальність публічних службовців також є засобом захисту публічних інтересів і прав громадян, що покладають на державних

службовців високий рівень професійної та моральної відповідальності. Вона спрямована на попередження правопорушень і забезпечення ефективного функціонування органів державної влади. Одночасно, вона гарантує службовцям дотримання принципу справедливості, передбачаючи чітко визначені підстави та процедури притягнення до відповідальності [10, с. 180; 41, с. 384].

Підстави юридичної відповідальності публічних службовців визначаються як конкретні обставини та дії, що створюють юридичну можливість застосування заходів відповідальності за порушення службових обов'язків. Основною підставою є порушення законодавства, яке проявляється у недотриманні правил поведінки, процедур або вимог, встановлених для публічної служби. До таких порушень належать неправомірні рішення, зловживання владою, службова недбалість, невиконання або неналежне виконання службових обов'язків.

Крім того, підставою юридичної відповідальності може бути порушення етичних та моральних норм, що передбачені нормативними актами. Це включає прояви корупційної поведінки, конфлікт інтересів, дискримінаційні дії або неналежне ставлення до громадян та колег. Публічний службовець відповідає не лише перед законом, а й перед суспільством за порушення високих стандартів професійної поведінки [10; 16; 41].

Важливою підставою є вчинення дій, що завдають шкоди державним або публічним інтересам. Це можуть бути матеріальні збитки державі, недоотримання доходів бюджету або порушення прав громадян у сфері державного управління. Такі підстави вимагають застосування відповідних правових заходів для відновлення справедливості та захисту публічних інтересів [10; 16; 41].

Зауважимо, що не менш значущою підставою є невиконання або неналежне виконання наказів і розпоряджень керівництва, якщо вони відповідають законодавству. Публічний службовець, який умисно або через

недбалість не дотримується службових розпоряджень, підлягає дисциплінарній або адміністративній відповідальності.

В свою чергу, види юридичної відповідальності публічних службовців визначаються залежно від характеру порушення службових обов'язків та правових наслідків, які настають за їх вчинення (рис. 1.2.).



**Рис. 1.2. Види юридичної відповідальності публічних службовців**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [34; 46]*

Перш за все, виділяють дисциплінарну відповідальність, яка застосовується за порушення внутрішніх правил служби, неналежне виконання посадових обов'язків або недотримання етичних стандартів державного службовця. Як зазначає Ю. Легеза, «проблематика правозастосування системи дисциплінарних стягнень пов'язується як з об'єктивними факторами (суспільно-політичний стан у країні, якість законодавства, характер вчиненого діяння), так і суб'єктивними чинниками (дотримання морально-етичних стандартів проходження публічної служби, сприяння зростанню професіоналізму особи, її мотивування на забезпечення реалізації стратегічних завдань держави) та ін.» [34, с. 38].

Закон України «Про державну службу» визначає, що підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку (ст. 65), до яких належать, зокрема: порушення Присяги державного службовця, невиконання або неналежне виконання посадових

обов'язків, недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, дії, що шкодять авторитету державної служби, та інші порушення (п. 2 ч. 2 ст. 65) [46]. Дисциплінарна відповідальність передбачає заходи впливу, такі як зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність або звільнення з посади державної служби (ст. 66). Вибір конкретного виду стягнення залежить від тяжкості проступку, ступеня вини державного службовця та обставин, що пом'якшують або обтяжують відповідальність (ст. 67). Процедура накладення дисциплінарного стягнення передбачає отримання письмового пояснення від службовця (ст. 75), ознайомлення його з матеріалами дисциплінарної справи (ст. 76), а рішення про накладення стягнення або закриття провадження приймає суб'єкт призначення (ст. 77). Державний службовець має право оскаржити рішення про стягнення до суду (ст. 78), а дисциплінарне стягнення може бути зняте за певних умов (ст. 79) [46]. Таким чином, дисциплінарна відповідальність спрямована на виховання службовців, підтримання дисципліни та забезпечення ефективного функціонування органів державної влади.

Окремим різновидом є майнова відповідальність, яка полягає у компенсації шкоди, заподіяної державі чи приватним особам у результаті неналежного виконання службових повноважень. Такий механізм має виражене фінансове значення та спонукає посадових осіб діяти добросовісно і відповідально. Питання її застосування врегульовані положеннями розділу 3 згаданого закону, де окреслено умови настання, обсяг та процедуру відшкодування завданих збитків. Згідно зі статтею 80 [46], шкода, спричинена фізичним або юридичним особам протиправними рішеннями, діями чи бездіяльністю посадової особи під час реалізації нею службових функцій, компенсується за рахунок держави, яка, у свою чергу, може звернутися з регресною вимогою лише за наявності умисної вини. Стаття 81 [46] встановлює обов'язок службовця відшкодувати державі шкоду, заподіяну неналежним виконанням посадових обов'язків, включно з випадками, коли держава відшкодовує шкоду третій особі; при цьому відповідальність за

спільну шкоду розподіляється пропорційно до ступеня вини, а при визначенні розміру відшкодування враховуються майнове становище службовця, співвідношення шкоди до заробітної плати, ризику, досвід державної служби, надані накази та інші обставини (ст. 81 ч. 3–4) [46]. Порядок відшкодування передбачає внесення керівником державної служби письмової пропозиції про розмір, строки та порядок компенсації шкоди, на яку службовець має дати письмову відповідь протягом двох тижнів (ст. 82 ч. 1, 3); пропозиція може бути подана протягом трьох місяців з моменту виявлення обставин, але не пізніше трьох років після заподіяння шкоди (ст. 82 ч. 2). У разі відмови або невиконання пропозиції керівник державної служби має право звернутися до суду для примусового відшкодування шкоди (ст. 82 ч. 4) [46]. Таким чином, матеріальна відповідальність державних службовців є обмеженою (умисна шкода), пропорційною до вини та чітко регламентованою законодавством.

Наступним видом є адміністративна відповідальність, що настає у разі порушень, передбачених адміністративним законодавством. Вона може включати накладення штрафів, позбавлення спеціальних прав, попередження або інші заходи, встановлені Кодексом України про адміністративні правопорушення. Адміністративна відповідальність покликана захищати інтереси держави та громадян від неправомірних дій службовців у процесі виконання ними службових повноважень та має на меті забезпечення додержання правового порядку, публічних інтересів і дисципліни у сфері публічної служби. В юридичній доктрині адміністративне правопорушення розуміється як протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, що порушує встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність, якщо така дія не тягне за собою кримінальної відповідальності (ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення – КУпАП) [21].

Адміністративна відповідальність публічних службовців регламентується саме Кодексом України про адміністративні правопорушення. Зокрема, частина 1 статті 172-4 КУпАП передбачає

відповідальність за порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, частина 1 статті 172-5 – за порушення обмежень щодо одержання подарунків, а стаття 172-6 КУпАП регламентує адміністративну відповідальність за порушення вимог фінансового контролю та подання недостовірної інформації у деклараціях, що стосуються майнового стану посадових осіб та службовців [21].

Ці правові норми спрямовані на забезпечення прозорості діяльності службовців і запобігання конфліктам інтересів в публічній службі. За вчинення адміністративних правопорушень, передбачених КУпАП, до службовця можуть бути застосовані адміністративні стягнення, серед яких найпоширенішими є штрафи, попередження або інші заходи, встановлені цим Кодексом [59, с. 165].

Важливо зазначити, що адміністративна відповідальність не входить до предмету регулювання Закону України «Про державну службу», проте закон прямо визначає, що державні службовці несуть адміністративну відповідальність відповідно до адміністративного законодавства України за порушення, передбачені цим законодавством.

Отже, адміністративна відповідальність публічних службовців є важливим західним механізмом впливу, оскільки вона сприяє своєчасному реагуванню на правопорушення, забезпечує виконання службовцями встановлених правових вимог, а також є додатковим засобом захисту прав громадян та інтересів держави в адміністративно-правовій сфері.

Самостійну категорію відповідальності осіб, які здійснюють державні чи публічні функції, утворює кримінально-правова відповідальність, що виникає у випадках учинення ними суспільно небезпечних діянь, віднесених законом до злочинів і визначених положеннями Кримінального кодексу України [28]. Згідно зі статтею 62 Конституції України [25] та базовими засадами кримінального законодавства, будь-яка особа, включаючи представника державної служби, підлягає відповідальності за незаконні вчинки, які посягають на життя, здоров'я, власність, права й охоронювані інтереси

держави та громадян. Підґрунтям для застосування такого виду відповідальності є здійснення діяння з умислом або з необережності, яке містить склад злочину та спричинило чи могло спричинити негативні наслідки для держави, органів публічної влади, а також фізичних чи юридичних осіб (ст. 11, 12 ККУ) [28].

Кримінальна відповідальність державних службовців охоплює, зокрема, такі види злочинів: зловживання владою або службовим становищем (ст. 364 ККУ), службова недбалість (ст. 367 ККУ), прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою (ст. 368 ККУ), а також інші діяння, що порушують службову дисципліну та державні інтереси. Закон передбачає суворі заходи покарання, серед яких можуть бути штрафи, позбавлення права обіймати певні посади, обмеження волі або позбавлення волі (ст. 49, 50, 52 ККУ) [28].

Кримінальна відповідальність є найсерйознішою формою юридичної відповідальності, оскільки її застосування не лише відновлює порушене право, а й запобігає вчиненню злочинів у майбутньому, захищає публічні та державні інтереси, дисциплінує службовців і підвищує рівень довіри громадян до органів державної влади. Притягнення державного службовця до кримінальної відповідальності відбувається відповідно до процедур, визначених Кримінальним процесуальним кодексом України, що гарантують дотримання вимог законності, забезпечення презумпції невинуватості та реалізацію права на захист (ст. 9, 17, 20 КПКУ) [29].

Таким чином, кримінальна відповідальність державних службовців є невід'ємною складовою системи правового регулювання публічної служби в Україні, забезпечує дотримання законності та ефективність діяльності державних органів, а також сприяє дисциплінуванню службовців через застосування жорстких санкцій, визначених законом.

Крім того, науковці виокремлюють також етичну відповідальність, яка проявляється у дотриманні високих стандартів поведінки та етики публічного службовця. Вона не завжди передбачає юридичні санкції, проте має значний

виховний ефект і впливає на престиж служби та довіру громадян до державних органів. У вітчизняному правовому полі діє комплекс нормативно-правових актів, який включає, зокрема, окремі закони України, серед яких особливо виділяються Закони України «Про державну службу» (цей закон встановлює основні принципи поведінки державних службовців, включаючи дотримання верховенства права, служіння суспільству, прозорість та відкритість) [46], «Про запобігання корупції» [47], та Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [16].

Таким чином, юридична відповідальність публічних службовців сприяє профілактиці порушень, зміцненню дисципліни та професіоналізму серед службовців, забезпечує дисциплінованість, професіоналізм і підзвітність у публічній службі, зміцнює довіру громадян до державних інституцій і підтримує стабільність системи управління. Підстави для застосування відповідальності визначають рамки допустимої поведінки і створюють умови для підвищення відповідальності публічних службовців. В свою чергу, наявність у чинному законодавстві регламентації різних видів відповідальності гарантує законність і справедливість у процесі притягнення до відповідальності.

### **Висновки до 1 розділу**

Підведемо підсумки першого розділу нашого дослідження.

– Навівши визначення та види гарантій діяльності публічних службовців, ми зазначили, що їх визначають як систему засобів і умов, що забезпечують захист прав публічних службовців та ефективне виконання ними службових обов'язків. Гарантії діяльності публічних службовців включають правові, соціальні, матеріальні та організаційні гарантії, які забезпечують стабільність, професіоналізм та захист від незаконного втручання у діяльність публічних службовців. Правові гарантії регламентують права, обов'язки та механізми захисту службовців від свавільних рішень органів влади. Соціальні

та матеріальні гарантії спрямовані на забезпечення соціальної захищеності, належного рівня оплати праці та мотивації. Організаційні гарантії створюють прозорі умови вступу, проходження служби та професійного розвитку, що забезпечує ефективне та стабільне функціонування публічної служби.

– Визначивши поняття, підстави та види юридичної відповідальності публічних службовців, ми виявили, що вона забезпечує дотримання законності, дисципліни та професійних стандартів у публічній службі; полягає у встановленому правом обов'язку публічного службовця виконувати посадові обов'язки та зазнавати наслідків за їх порушення. Підставами відповідальності є порушення законодавства, етичних норм, завдання шкоди державі або невиконання службових розпоряджень. Види юридичної відповідальності включають дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну. Дисциплінарна відповідальність застосовується за порушення внутрішніх правил та етичних стандартів, матеріальна – за заподіяну шкоду державі чи громадянам. Адміністративна відповідальність передбачає стягнення за порушення адміністративного законодавства, а кримінальна – за діяння, що містять ознаки кримінальних правопорушень. Етична відповідальність спрямована на підтримку високих стандартів поведінки та довіру громадян до публічних органів.

## РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

### 2.1. Законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців

Як ми виявили раніше, юридична відповідальність публічних службовців дає змогу здійснювати контроль за їхньою діяльністю з метою недопущення порушень прав і законних інтересів як окремих громадян, так і держави в цілому. Це обумовлює необхідність детального розгляду її законодавчих засад (принципів) (рис. 2.1.).



**Рис. 2.1. Принципи юридичної відповідальності публічних службовців**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [5; 20; 46; 54]*

Юридична відповідальність публічних службовців в Україні ґрунтується на принципі верховенства права, який передбачає обов'язок осіб, які

виконують публічні функції, суворо дотримуватися вимог законів та інших нормативно-правових актів під час здійснення службової діяльності. Окрім того, вона реалізується через низку законодавчих засад, серед яких ключовим є принцип законності, відповідно до якого відповідальність настає лише за дії або бездіяльність, прямо передбачені законодавством та пов'язані з виконанням службових обов'язків [5, с. 117].

Застосування заходів юридичної відповідальності має відбуватися на основі принципу справедливості, що забезпечує їх об'єктивність, пропорційність і неупередженість із врахуванням обставин і ступеня тяжкості порушення. Важливим є також принцип підзвітності, який передбачає, що публічні службовці несуть відповідальність перед державою, органами влади та суспільством за неналежне виконання службових обов'язків [5, с. 117].

Принцип індивідуалізації відповідальності забезпечує те, що заходи впливу застосовуються конкретно до особи, яка вчинила порушення, з урахуванням її ролі, наміру та наслідків діяння [5, с. 117].

Крім того, законодавство закріплює принцип комплексності застосування відповідальності, який передбачає можливість поєднання різних її видів – дисциплінарної, адміністративної, цивільної або кримінальної тощо – залежно від характеру порушення та його наслідків [5, с. 117].

Важливим є також те, що персональна відповідальність публічних службовців є невід'ємною складовою цього принципу, оскільки вона забезпечує індивідуальний підхід до оцінки дій кожного службовця та визначає конкретні заходи впливу у межах відповідних норм законодавства.

Зауважимо, що персональна відповідальність публічних службовців є ключовим елементом системи публічної служби і полягає у особистій відповідальності конкретного службовця за його дії або бездіяльність під час виконання службових обов'язків. Цей вид відповідальності означає, що будь-яке порушення законодавства, етичних норм, адміністративних правил або службових обов'язків конкретною особою не може бути перекладене на інших

працівників або на організацію загалом, а саме винна особа несе правові та матеріальні наслідки своїх дій [5, с. 117].

Окрім цього, персональна відповідальність характеризується індивідуальністю, що передбачає застосування заходів впливу саме до того службовця, який допустив порушення, з урахуванням його ролі, наміру та наслідків вчинку. Вона юридично визначена і ґрунтується на законах, підзаконних актах та внутрішніх нормативних документах, які регламентують порядок притягнення до відповідальності [5, с. 117].

В. Чернишова наголошує на тому, що «персональна відповідальність може проявлятися у різних формах, включно з дисциплінарною, адміністративною, кримінальною, матеріальною або етичною відповідальністю, і передбачає конкретні наслідки, такі як штрафи, відшкодування збитків, догани, звільнення, кримінальні санкції або заходи етичного впливу. Крім того, персональна відповідальність виконує превентивну функцію, стимулюючи службовців сумлінно виконувати свої обов'язки, дотримуватися стандартів поведінки та забезпечувати законність у сфері публічної служби» [54, с. 97]

Прикладом застосування звільнення публічного службовця з посади, як заходу персональної відповідальності, може бути Постанова КАС/ВС від 15.04.2021 у справі № 1340/3970/18 (Додаток А) [45].

Отже, персональна відповідальність формує у публічних службовців усвідомлення того, що кожен їхній вчинок має наслідки, і спрямована на зміцнення дисципліни, доброчесності та ефективності діяльності державних органів.

Безпосередньо нормативно-правове регулювання юридичної відповідальності публічних службовців здійснюється на основі Конституції України, Закону України «Про державну службу» та низки інших спеціальних нормативно-правових актів, що визначають підстави, порядок і рамки застосування заходів відповідальності.

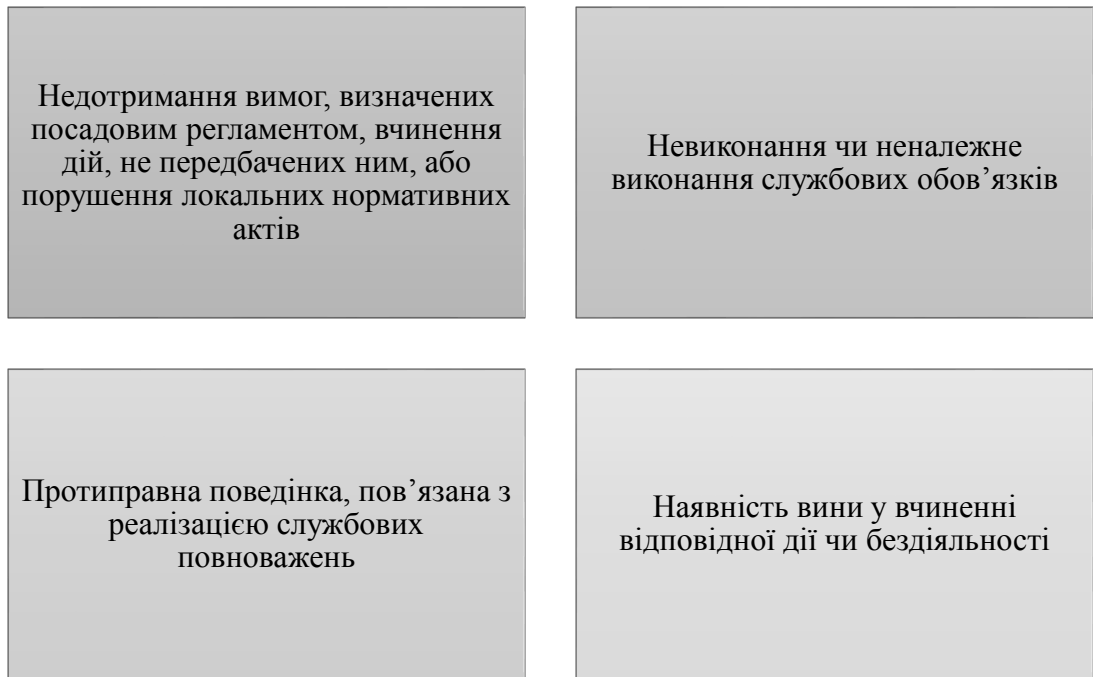
Зосередимося на законодавчих засадах окремих видів юридичної відповідальності публічних службовців, розглянувши дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну та етичну відповідальність як основні механізми забезпечення контролю за їхньою діяльністю.

Варто підкреслити, що дисциплінарна юридична відповідальність публічних службовців передбачає застосування дисциплінарних заходів у межах службової підлеглості у разі вчинення дисциплінарного проступку, тобто неналежного або неповного виконання службовцем покладених на нього обов'язків з його вини. В. Ковбаса доводить, що «її основною метою є забезпечення належної службової дисципліни, підтримання порядку в системі службового підпорядкування, а також попередження і припинення порушень у сфері публічної служби» [20, с. 399].

Суб'єктом дисциплінарної відповідальності є виключно публічний службовець. Об'єктом дисциплінарної відповідальності є службова дисципліна та встановлений порядок проходження публічної служби, тобто суспільні відносини у сфері організації й функціонування публічної служби, що забезпечують її ефективність, законність і належний рівень професійної поведінки службовців [20, с. 399].

Нормами Закону України «Про державну службу» передбачено, що фактичною підставою для застосування заходів дисциплінарного впливу є наявність дисциплінарного проступку (ст. 65) [46]. Під ним розуміється винна протиправна поведінка посадової особи публічної служби, яка виражається у невиконанні або неналежному здійсненні покладених на неї службових функцій. Вказані порушення можуть набувати форми як активних неправомірних вчинків, так і пасивної поведінки, що проявляється у невчиненні необхідних дій.

До ознак дисциплінарного проступку належать такі (рис. 2.2.):



**Рис. 2.2. Ознаки дисциплінарного проступку**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [22, с. 56]*

До дисциплінарних проступків належать, зокрема, порушення Присяги, неналежне або несумлінне виконання службових повноважень, ігнорування вимог внутрішнього службового розпорядку, вчинення дій, які підривають престиж державної служби, а також інші правопорушення (п. 2 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу») [46].

За такі діяння передбачено застосування дисциплінарних санкцій, серед яких: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність або припинення перебування на посаді державної служби (ст. 66 Закону України «Про державну службу») [46]. Обрання виду стягнення визначається з урахуванням характеру та тяжкості проступку, рівня вини посадовця, а також наявності пом'якшувальних чи обтяжуючих чинників (ст. 67 Закону України «Про державну службу») [46].

Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності включає обов'язкове витребування письмових пояснень від службовця (ст. 75 Закону України «Про державну службу») та надання йому можливості ознайомитися з матеріалами дисциплінарного провадження (ст. 76). Остаточне рішення

щодо застосування стягнення або припинення провадження ухвалює суб'єкт призначення (ст. 77 Закону України «Про державну службу») [46].

Водночас, публічному службовцю гарантується право на судове оскарження прийнятого рішення (ст. 78 Закону України «Про державну службу»), а за визначених умов дисциплінарне стягнення може бути достроково зняте (ст. 79 Закону України «Про державну службу») [46].

Прикладом може бути Рішення Київського окружного адміністративного суду від 13 жовтня 2025 року у справі №320/22727/24 (Додаток Б) [50].

Також варто зазначити що згідно з офіційною статистикою, упродовж 2024 року в Україні спостерігалось відчутне збільшення кількості дисциплінарних справ, порушених у державних установах. Загалом було розпочато 3354 провадження, з яких 968 припадали на посадових осіб категорії «Б», а 2386 – категорії «В», що перевищує показник попереднього року на 13% [7]. За підсумками їх розгляду було накладено 2006 дисциплінарних стягнень.

Найпоширенішими порушеннями серед державних службовців були випадки неналежного або неповного виконання службових функцій, а також неврахування вимог нормативних актів, розпоряджень і вказівок керівництва. Разом із цим фіксується тенденція до збільшення кількості відхилень від етичних стандартів поведінки та недотримання правил внутрішнього службового режиму. Водночас спостерігається скорочення випадків притягнення до відповідальності за недодержання Присяги державного службовця чи вчинення дій, що підривають престиж публічної служби [7].

Загалом, в Україні до найтипівіших дисциплінарних порушень належать, зокрема, неналежне або неповне здійснення посадових обов'язків, недотримання правил професійної етики, порушення внутрішнього службового режиму, а також інші діяння, визначені частиною 2 статті 65 Закону України «Про державну службу» [46].

Статистичні дані засвідчують, що збільшення кількості дисциплінарних справ відображає посилення наглядових заходів за дотриманням службової дисципліни, водночас сприяючи активізації профілактичної діяльності, спрямованої на попередження правопорушень.

У сфері здійснення судової влади, за підсумками 2025 року, Дисциплінарними палатами Вищої ради правосуддя було прийнято 115 рішень щодо притягнення 118 суддів до дисциплінарної відповідальності. Серед використаних заходів впливу застосовувалися попередження, догани, суворі догани, подання про тимчасове усунення від здійснення правосуддя, а також подання щодо звільнення судді з посади. Зазначене свідчить про практичне функціонування механізму дисциплінарного реагування щодо осіб, які виконують публічно-владні повноваження у судовій системі [52].

Отже, інститут дисциплінарної відповідальності спрямований на підтримання належного рівня службового порядку, формування професійного почуття відповідальності у посадових осіб, а також забезпечення ефективного функціонування органів публічної влади.

В. Чернишова наголошує на тому, що «матеріальна юридична відповідальність публічних службовців настає у разі вчинення службового проступку, який спричинив матеріальну шкоду державі, підприємству, організації або установі. Вона проявляється у формі обов'язку службовця відшкодувати заподіяну ним майнову шкоду» [55, с. 28].

Суб'єктом матеріальної відповідальності є виключно публічний службовець, який допустив службовий проступок, що призвів до збитків. Об'єктом матеріальної відповідальності є майно держави, організації чи установи, права та законні інтереси яких були порушені внаслідок неправомірних дій або бездіяльності службовця [55, с. 28].

Норми, які регулюють інститут матеріальної юридичної відповідальності публічних службовців, закріплені у Главі 3 Закону України «Про державну службу», де визначено підстави притягнення, межі відповідальності та процедуру відшкодування збитків [46].

Відповідно до статті 80 Закону України «Про державну службу» [46], майнова шкода, заподіяна фізичним чи юридичним особам незаконними рішеннями, діями або бездіяльністю посадової особи під час виконання нею службових функцій, підлягає відшкодуванню за рахунок держави; при цьому право держави на пред'явлення регресної вимоги виникає виключно у випадках умисного спричинення такої шкоди.

Положення ст. 81 Закону України «Про державну службу» [46] покладають на службовця обов'язок відшкодувати державі збитки, що виникли через неналежне виконання посадових обов'язків, зокрема й у ситуаціях, коли держава компенсувала втрати третім особам. Якщо шкоду заподіяно кількома особами, обсяг відповідальності визначається відповідно до ступеня вини кожного. При встановленні розміру компенсації беруться до уваги матеріальний стан службовця, співвідношення суми шкоди до його заробітку, характер службових ризиків, стаж державної служби, отримані розпорядження та інші істотні чинники (ст. 81 ч. 3–4 Закону України «Про державну службу») [46].

Процедурні аспекти врегульовано ст. 82 Закону України «Про державну службу»: керівник публічної служби подає публічному службовцю письмову пропозицію із зазначенням розміру, строків і порядку відшкодування, на яку останній повинен надати письмову відповідь упродовж двох тижнів (ст. 82 ч. 1, 3). Така пропозиція може бути внесена протягом трьох місяців із дня встановлення відповідних обставин, але не пізніше трьох років із моменту заподіяння шкоди (ст. 82 ч. 2). У разі відмови або ухилення від виконання зазначеної пропозиції керівник має право звернутися до суду з вимогою про примусове стягнення (ст. 82 ч. 4) [46].

Наприклад, за даними Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК), сукупний обсяг встановленої шкоди державі, пов'язаної з корупційними чи іншими порушеннями службовцями, у 2025 році виріс порівняно з 2024 роком – з приблизно 30 млн. грн. до понад 434 млн. грн. Це включає випадки, де службовці чи посадові особи завдали шкоди державним

інтересам, що може слугувати підставою для притягнення до матеріальної відповідальності [48].

Отже, матеріальна відповідальність публічних службовців характеризується обмеженим характером (за умисного спричинення шкоди), залежністю від ступеня вини та детально врегульованою законодавчою процедурою застосування.

На думку І. Казанчук, «адміністративна юридична відповідальність публічних службовців полягає у застосуванні заходів адміністративного покарання за вчинення адміністративних правопорушень, що пов'язані з невиконанням або неналежним виконанням службових обов'язків. Вона спрямована на забезпечення додержання правового порядку, підтримання дисципліни у публічній службі та попередження повторних порушень посадовцями» [18, с. 151].

Суб'єктом адміністративної відповідальності є посадова особа, яка допустила порушення вимог чинного законодавства під час реалізації своїх службових повноважень. Об'єктом такого виду відповідальності є суспільні правовідносини у сфері публічної служби, що охоплюють порядок виконання службових завдань, дотримання встановленої дисципліни та законності, забезпечення правопорядку, а також захист прав громадян і охорону інтересів держави від неправомірної поведінки службових осіб [18, с. 151].

Відповідно до ст. 9 КУпАП [21], адміністративним правопорушенням визнається протиправна, винна (умисна чи необережна) дія або бездіяльність, що посягає на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративне стягнення, якщо вчинене не містить ознак кримінального правопорушення.

Публічні службовці можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності за окремі проступки, пов'язані з виконанням службових повноважень. Зокрема, ч. 1 ст. 172–4 КУпАП встановлює відповідальність за порушення вимог щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, ч. 1 ст. 172–5 – за недотримання обмежень стосовно отримання

подарунків, а ст. 172–6 – за порушення правил фінансового контролю та подання недостовірних відомостей у деклараціях [21]. Зазначені норми спрямовані на запобігання конфлікту інтересів і забезпечення прозорості діяльності посадових осіб.

Водночас, адміністративна відповідальність не регулюється положеннями Закон України «Про державну службу» [46], однак цей Закон прямо передбачає, що публічні службовці несуть її на загальних підставах відповідно до адміністративного законодавства України [36, с. 174].

За результатами моніторингу НАЗК у 2025 році було складено 248 протоколів про адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією, на підставі фактів несвоєчасного подання декларацій або їх неповноти згідно з частинами 1 та 2 статті 172-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення, які найчастіше вчиняють саме посадові особи та службовці [49].

Крім того, НАЗК передало до Національної поліції понад 10900 випадків, пов'язаних з несвоєчасним поданням декларацій посадовцями для подальших дій у межах компетенції, що також свідчить про значну кількість адмінправопорушень публічних службовців у сфері фінансового контролю. Згідно з даними Єдиного державного реєстру судових рішень, у першій половині 2025 року українські суди ухвалили понад 2000 рішень щодо посадових осіб та службовців, які вчинили адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією, здебільшого через порушення правил фінансового контролю або несвоєчасне подання декларацій. У 97 % випадків до таких осіб було застосовано штраф як основну форму адміністративного стягнення [63].

У звіті міжнародних організацій окремо зазначається, що адміністративна відповідальність за порушення фінансового контролю, в тому числі адміністративні протоколи з фінансового контролю, є одним із основних каналів притягнення посадовців до відповідальності у сфері публічної служби [39].

Таким чином, адміністративна відповідальність є важливим превентивним і каральним інструментом впливу, який забезпечує оперативне реагування на правопорушення, зміцнює законність у сфері публічного управління та гарантує захист прав громадян і інтересів держави.

Публічні службовці можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності за вчинення певних злочинів, пов'язаних із використанням службового становища. Кримінальна відповідальність покликана захищати державні та суспільні інтереси, попереджати зловживання службовим становищем та забезпечувати дотримання законності у сфері публічної служби [1, с. 28].

Суб'єктом кримінальної відповідальності виступає публічний службовець, який вчинив суспільно небезпечне діяння, що містить ознаки злочину. Об'єктом такої відповідальності є державні та публічні інтереси, законне функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування, а також права і законні інтереси громадян, що можуть бути порушені внаслідок неправомірних дій службовця [1, с. 28].

Відповідно до ст. 62 Конституції України [25] і загальних засад кримінального законодавства, будь-яка особа, включно з публічним службовцем, підлягає кримінальній відповідальності за протиправні посягання на життя, здоров'я, власність, права і законні інтереси держави та громадян. Підставою для такого притягнення є вчинення умисного або необережного діяння, яке містить ознаки кримінального правопорушення (злочину) та спричинило або могло спричинити шкоду державі, органам влади, фізичним чи юридичним особам (ст. 11, 12 ККУ) [28].

Кримінально-правова відповідальність публічних службовців охоплює низку службових злочинів, зокрема: зловживання владою чи службовим становищем (ст. 364 ККУ), службову недбалість (ст. 367 ККУ), прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою (ст. 368 ККУ), а також інші правопорушення, що посягають на інтереси служби та держави. Законодавством передбачено суворі види покарань, серед

яких – штрафи, позбавлення права обіймати певні посади або здійснювати певну діяльність, обмеження волі чи позбавлення волі (ст. 49, 50, 52 ККУ) [28].

Цей різновид відповідальності вважається найсуворішим у системі юридичних санкцій, оскільки його застосування спрямоване не лише на відновлення порушених прав, а й на загальну та спеціальну превенцію, охорону публічних інтересів, зміцнення службової дисципліни та формування довіри суспільства до органів державної влади. Процедура притягнення публічного службовця до кримінальної відповідальності здійснюється відповідно до положень Кримінального процесуального кодексу України, який забезпечує дотримання принципу законності, презумпції невинуватості та гарантує право на ефективний захист (ст. 9, 17, 20 КПКУ) [29].

У 2025 році в Україні активно застосовували кримінальну відповідальність до посадових осіб і службовців за злочини, пов'язані з використанням службового становища та корупційними правопорушеннями. Так, за матеріалами НАЗК, у 2025 році прокуратура зареєструвала кримінальні провадження проти службовців Державного підприємства «Ліси України» за фактом можливого зловживання службовим становищем, через що державі було завдано матеріальної шкоди понад 2 млн. грн., а також провадження проти посадовців Державного агентства меліорації та рибництва щодо незаконного розпорядження біоресурсами на суму близько 2,4 млн грн. Це ілюструє, що правоохоронні органи на практиці здійснюють досудове розслідування злочинів службовців та процесуально фіксують масштабні правопорушення з реальними наслідками [48].

Крім того, у 2025 році в Україні були розкриті та розслідувані кілька високопрофільних кримінальних справ про корупцію за участю посадових осіб. У рамках великого антикорупційного розслідування, відомого як «Operation Midas», Національне антикорупційне бюро України (NABU) затримало та висунуло підозри ряду осіб, включно з колишнім міністром енергетики, у зв'язку зі схемою «відкатів» та відмиванням коштів на суму

близько \$100 млн, що демонструє реальні випадки кримінальних правопорушень, пов'язаних із службовим становищем [48].

Таким чином, кримінальна відповідальність державних службовців виступає невід'ємною частиною механізму правового регулювання публічної служби в Україні, сприяє забезпеченню законності, належному функціонуванню системи публічного управління та передбачає застосування чітко встановлених законом, найсуворіших заходів примусу до осіб, які вчинили злочинні діяння.

Публічні службовці також можуть бути притягнуті до заходів етичної відповідальності у випадку порушення норм службової поведінки або вчинення правопорушень під час виконання своїх службових обов'язків.

О. Сушинський доводить, що «публічні службовці зобов'язані дотримуватися етичних та правових норм у своїй діяльності, діючи відповідно до закону для забезпечення правопорядку, захисту суспільних інтересів і гарантування справедливості» [51, с. 13].

Етична відповідальність публічних службовців полягає у дотриманні принципів професійної етики, спрямованих на чесне і добросовісне виконання посадових обов'язків, дотримання державних інтересів та захист прав і свобод громадян. Етичні норми закріплюються в етичних кодексах – документах, що фіксують загальні моральні принципи поведінки службовця [38, с. 93].

Суб'єктом етичної відповідальності є публічний службовець, а об'єктом – суспільні відносини та відносини довіри між державою, службовцем і громадянами, які забезпечують належне виконання службових обов'язків і підтримання авторитету публічної служби.

У національній правовій системі функціонує сукупність нормативно-правових актів, що регулюють етичні засади діяльності службовців. Зокрема, важливе значення має Закон України «Про державну службу», який закріплює базові принципи професійної поведінки державних службовців, серед яких – верховенство права, орієнтація на служіння суспільству, відкритість і прозорість діяльності [46].

Водночас, суттєву роль відіграє Закон України «Про запобігання корупції» [47], що встановлює вимоги щодо доброчесності, запобігання конфлікту інтересів і недопущення зловживань службовим становищем. Доповнюють ці положення Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [16], які конкретизують стандарти службової етики, визначають моделі належної поведінки та орієнтири професійної взаємодії.

Отже, етична відповідальність публічних службовців полягає у дотриманні норм етичної поведінки, встановлених законодавством і спеціальними стандартами, та націлена на зміцнення довіри суспільства до державних інституцій. В Україні в 2025 році було оновлено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування наказом НАДС від 20 серпня 2025 року № 116-25, що підсилює вимоги щодо професійної доброчесності, етичної комунікації, поваги до громадян і недопущення мови ворожнечі чи дискримінації під час виконання службових обов'язків. Документ також передбачає проходження службовцями навчання з питань етики, доброчесності та відповідального використання технологій, зокрема штучного інтелекту [43]. Ці зміни були впроваджені з метою формування сучасної культури етики у публічній службі, впорядкування поведінкових стандартів і підвищення рівня професійної відповідальності службовців у стосунках як із громадянами, так і між собою [40].

Слід зауважити, що статистичних узагальнень щодо кількості притягнень саме за етичні порушення стандартні джерела (НАЗК, НАДС) не публікують окремо у вигляді цифр за 2025 рік, як це робиться для кримінальної чи адміністративної відповідальності. Однак прийняття нових правил етичної поведінки, а також ініціативи на кшталт Тижня доброчесності, у якому беруть участь публічні службовці, свідчать про активне впровадження етичних стандартів як частини системи відповідальності та профілактики порушень.

Таким чином, прикладами діяльності, в рамках дотримання етичної відповідальності публічними службовцями, в Україні у 2025 році є як нормативно-правові ініціативи щодо підвищення стандартів професійної поведінки, так і практичні заходи, спрямовані на усвідомлення та підтримання професійної доброчесності серед службовців, що є невід'ємною частиною сучасної моделі публічного управління.

Отже, етична відповідальність, хоча й не завжди має форму юридичного примусу, є важливим складником системи публічної служби, оскільки забезпечує утвердження моральних засад діяльності службовців, підтримання позитивного іміджу держави та зміцнення суспільної довіри.

Підводячи підсумок, зазначимо, що законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців в Україні ґрунтуються на принципах верховенства права, законності, справедливості, підзвітності, індивідуалізації та персональної відповідальності, що забезпечують належний контроль за їхньою діяльністю. Нормативну основу становлять Конституція України, Закон України «Про державну службу», Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України та інші спеціальні акти, які визначають підстави й порядок притягнення до відповідальності. Система відповідальності охоплює дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну та етичну форми, кожна з яких виконує як каральну, так і превентивну функцію. У сукупності, ці механізми спрямовані на зміцнення законності, професійної доброчесності та підвищення довіри суспільства до органів публічної влади.

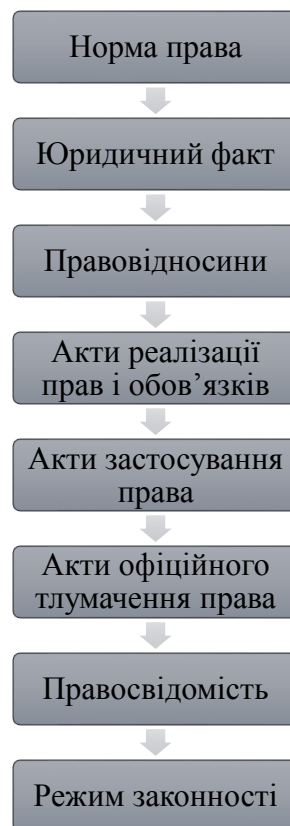
## **2.2. Механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців**

Досліджуючи систему нормативного забезпечення юридичної відповідальності, передусім, необхідно розкрити зміст і сутність поняття «механізм правового регулювання».

У науковій літературі зазначається, що цей механізм становить сукупність спеціально-юридичних інструментів, за допомогою яких здійснюється вплив на суспільні відносини. Завдяки йому право реалізується на практиці, трансформуючись із формалізованої нормативної системи у реальний засіб регулювання поведінки суб'єктів суспільства. Його головне призначення полягає у впорядкуванні соціальних зв'язків та гарантуванні реалізації законних інтересів учасників правових відносин [5, с. 172].

Характерною ознакою правового регулювання є те, що вплив на поведінку індивідів та суспільні взаємодії здійснюється виключно через спеціально визначені юридичні засоби та способи. Використання інших інструментів, які не мають безпосереднього правового призначення, не охоплюється поняттям правового регулювання [5, с. 172].

Структурно механізм правового регулювання охоплює низку взаємопов'язаних елементів (рис. 2.3.).



**Рис. 2.3. Елементи механізму правового регулювання**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [27, с. 63]*

Відтак, вихідною ланкою є норма права, яка встановлює загальні правила поведінки та визначає межі можливого і належного. Реалізація норми права стає можливою за наявності юридичного факту – конкретної життєвої обставини, з якою закон пов'язує виникнення, зміну або припинення правовідносин. На основі юридичних фактів формуються правовідносини, що індивідуалізують загальні приписи норми стосовно конкретних суб'єктів, наділяючи їх суб'єктивними правами та юридичними обов'язками. Подальшим етапом є акти реалізації прав і обов'язків, у межах яких суб'єкти фактично здійснюють передбачену законом поведінку. У випадках, коли добровільна реалізація норм є неможливою або потребує офіційного підтвердження, застосовується акт застосування права – владне рішення компетентного органу, що забезпечує примусове або офіційно оформлене виконання правових приписів. Додатковими складовими механізму можуть бути акти офіційного тлумачення норм права, правосвідомість та режим законності, які підсилюють ефективність правового впливу [27, с. 63].

Як доводить А. Мусієць та ін., «функціонування механізму правового регулювання відбувається послідовно через відповідні стадії. Спершу здійснюється правотворчість – процес формування нормативних приписів, що мають загальний характер і спрямовані на врегулювання певного кола суспільних відносин. Далі відбувається індивідуалізація та конкретизація норм у зв'язку з настанням юридичних фактів, що забезпечує їх пристосування до конкретної життєвої ситуації. Наступною стадією є реалізація права, під час якої нормативні приписи втілюються у фактичній поведінці суб'єктів та набувають реального соціального результату. За потреби здійснюється правозастосування – спеціалізована діяльність компетентних органів, спрямована на прийняття індивідуальних актів, що конкретизують та забезпечують виконання правових норм» [39, с. 52].

Важливу роль у структурі механізму правового регулювання відіграють методи правового впливу.

Імперативний метод ґрунтується на засадах владного підпорядкування та передбачає встановлення обов'язкових приписів, які не допускають відступу за ініціативою сторін. Він характерний для сфер, у яких домінує публічний інтерес і необхідне забезпечення загальнообов'язкового порядку.

Натомість, диспозитивний метод базується на координації та автономії волі суб'єктів, дозволяючи їм самостійно визначати зміст своїх прав та обов'язків у межах, установлених законом. Такий підхід переважає у сфері приватноправових відносин, де визначальним є приватний інтерес. У сучасній правовій системі ці методи часто поєднуються, формуючи комплексний механізм регулювання, здатний адекватно реагувати на різноманітність суспільних процесів [5; 27; 39].

Отже, механізм правового регулювання є складною багаторівневою системою, що забезпечує перехід від нормативного встановлення правил до їх практичної реалізації. А його ефективність визначається узгодженістю структурних елементів, послідовністю стадій функціонування та доцільним застосуванням відповідних методів впливу.

Саме через цей механізм право виконує свою основну соціальну функцію – гарантування впорядкованості суспільних відносин і забезпечення балансу інтересів у державі.

З огляду на наведені відомості, звернімося до безпосередньої характеристики механізму правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців.

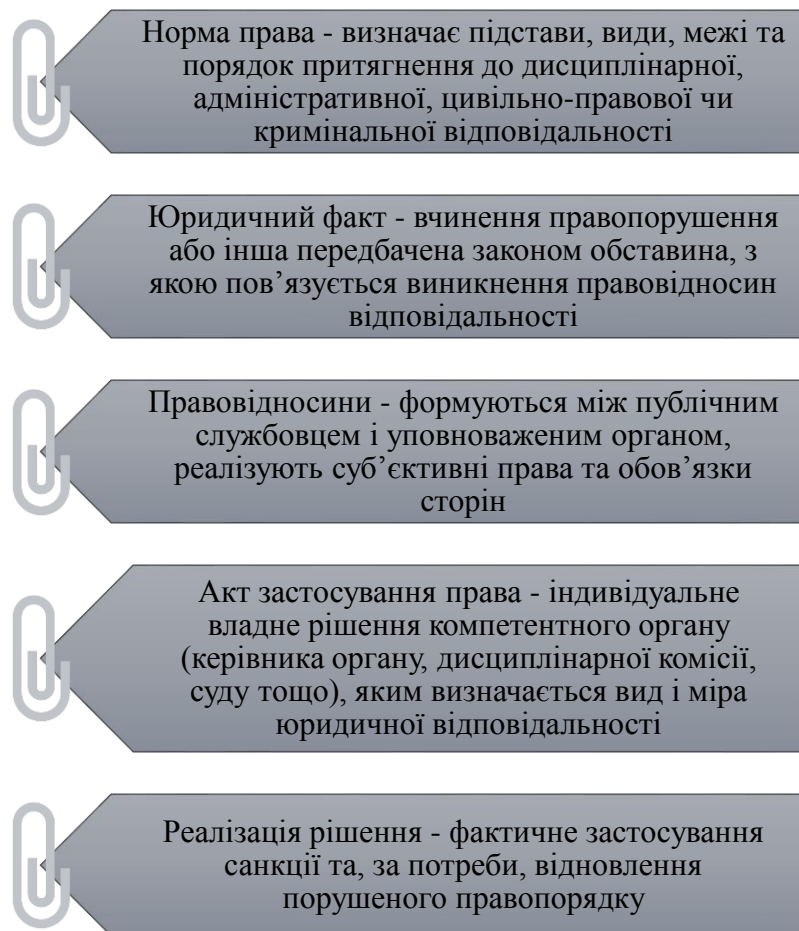
На нашу думку, механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців є складовою загального механізму правового регулювання та водночас має специфіку, зумовлену особливим статусом суб'єктів публічної служби і характером виконуваних ними функцій [57, с. 130].

Сутність його полягає у впорядкуванні суспільних відносин, які виникають у зв'язку з притягненням публічних службовців до юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства, службової дисципліни чи

принципів публічної служби. Через цей механізм забезпечується реальне втілення принципів законності, професійності, доброчесності та підзвітності у діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування [57, с. 130].

Основною його метою є гарантування належного виконання службових обов'язків, захист публічного інтересу та відновлення порушених прав і законних інтересів фізичних і юридичних осіб [57, с. 130].

Структурно механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців охоплює низку взаємопов'язаних елементів (рис. 2.4.).



**Рис. 2.4. Структура механізму правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців**

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [39; 57]*

Як свідчать відомості, наведені на рис. 2.4., серед елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців,

вихідною ланкою є норми права, що визначають підстави, види, межі та порядок притягнення до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової чи кримінальної відповідальності. Наступним елементом є юридичний факт – вчинення правопорушення або інша передбачена законом обставина, з якою пов'язується виникнення правовідносин відповідальності. На підставі такого факту формуються правовідносини між публічним службовцем і уповноваженим органом, у межах яких реалізуються суб'єктивні права та обов'язки сторін. Подальшим етапом є прийняття акта застосування права – індивідуального владного рішення компетентного органу (керівника органу, дисциплінарної комісії, суду тощо), яким визначається вид і міра юридичної відповідальності. Завершальною ланкою є реалізація цього рішення, що виражається у фактичному застосуванні санкції та, за потреби, у відновленні порушеного правопорядку [39; 57].

Функціонування наведеного механізму здійснюється через відповідні стадії. Спершу відбувається нормативне закріплення підстав і процедур відповідальності у законодавстві про публічну службу та антикорупційні стандарти. Далі у разі настання юридичного факту здійснюється індивідуалізація норми права щодо конкретного службовця, що передбачає з'ясування обставин справи, оцінку ступеня вини та характеру правопорушення. Наступною стадією є правозастосування, коли компетентний орган приймає рішення про притягнення до відповідальності або про відмову в цьому. Заключним етапом є реалізація прийнятого рішення та контроль за його виконанням, що забезпечує досягнення правового результату [8, с. 112].

Слід зауважити, що методи правового регулювання у сфері юридичної відповідальності публічних службовців мають переважно імперативний характер, оскільки йдеться про захист публічного інтересу та забезпечення дисципліни у сфері публічної влади. А норми, що регламентують підстави та порядок притягнення до відповідальності, є обов'язковими й не допускають відступу за домовленістю сторін. Водночас, окремі елементи процедури

можуть передбачати певні диспозитивні засади, зокрема щодо реалізації службовцем права на захист або оскарження прийнятого рішення. Поєднання цих методів забезпечує баланс між владним характером відповідальності та гарантіями прав особи [35, с. 77].

Отже, механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців є цілісною системою нормативних, процедурних та інституційних засобів, спрямованих на забезпечення законності та належного функціонування публічної служби. Його ефективність залежить від чіткості правових норм, дотримання встановлених процедур, належного рівня правосвідомості та реального контролю за виконанням прийнятих рішень. Саме через цей механізм держава гарантує відповідальність публічних службовців перед суспільством і забезпечує стабільність публічно-правових відносин.

Можна констатувати, що в Україні система правового регулювання юридичної відповідальності відзначається низкою специфічних нормативно-правових рис. Досліджуючи цей механізм, варто брати до уваги особливості національної правової системи, а також специфіку організації та діяльності інституту публічної служби в умовах демократичної, правової та соціальної держави. У цьому контексті, механізм правового регулювання не є абстрактною теоретичною конструкцією, а реальним інструментом забезпечення законності, дисципліни, підзвітності та відповідальності публічної влади перед суспільством, що знаходить своє практичне втілення через механізм реалізації юридичної відповідальності.

Звернімо також увагу на той факт, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні ґрунтується на конституційних засадах організації та здійснення публічної влади.

Так, згідно зі статтею 8 Конституції України [25], в державі закріплено й застосовується принцип верховенства права, тоді як стаття 19 Основного Закону [25] встановлює обов'язкове правило, відповідно до якого органи публічної влади та їх посадові особи мають право діяти виключно на підставі,

в межах повноважень і у спосіб, що прямо передбачені Конституцією та законами України. Саме ці конституційні приписи утворюють фундаментальну правову базу механізму юридичної відповідальності та окреслюють межі його реалізації як цілісної системи.

Як ми вже виявили раніше, сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності полягає у поєднанні нормативних, інституційних, процедурних, матеріально-правових і контрольних елементів, які у своїй сукупності забезпечують перехід від загальної правової норми до фактичного притягнення публічного службовця або органу публічної влади до відповідальності у разі порушення встановлених вимог. Таким чином, механізм правового регулювання створює нормативно-організаційні передумови, тоді як механізм реалізації юридичної відповідальності забезпечує практичне втілення цих передумов у конкретних правозастосовних рішеннях [5; 39].

Нормативну складову механізму правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні становлять, зокрема, Закон України «Про державну службу» [46], Закон України «Про запобігання корупції» [47], Кодекс України про адміністративні правопорушення [21], Кримінальний кодекс України [28], а також спеціальні закони, що регулюють діяльність окремих категорій публічних службовців тощо. Саме ці нормативні акти визначають підстави, види, межі та процедури притягнення до юридичної відповідальності, формуючи нормативно-правовий елемент відповідного механізму.

Водночас, ефективність механізму правового регулювання значною мірою залежить від урахування міжнародно-правових стандартів, які відповідно до статті 9 Конституції України [25] є складовою національної правової системи. У цьому контексті, особливого значення набувають Конвенція ООН проти корупції від 2003 року [24], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) 1950 року [23], а також рекомендації органів Ради Європи щодо

стандартів публічної служби та відповідальності посадових осіб. Зазначені акти закріплюють принципи законності, пропорційності, правової визначеності та ефективного контролю, які безпосередньо впливають на формування як нормативної, так і процедурної складових механізму реалізації юридичної відповідальності.

Зокрема, звертаючись до офіційних даних, зазначимо наступне. У перші п'ять місяців 2025 року суди України винесли 2032 рішення у справах про корупційні правопорушення, що на 37% більше, ніж у відповідному періоді 2024 року. Це свідчить про активізацію правозастосовної практики щодо порушників у сфері публічної служби. У 97% рішень покарання було у вигляді штрафу, і лише 44 особи отримали реальні тюремні терміни за корупційні злочини (табл. 2.1.) [4].

Таблиця 2.1

**Статистичні показники щодо корупційних правопорушень (січень–травень 2025 року)**

№ з/п	Показник	Значення	Додаткові відомості
1	Кількість судових рішень у справах про корупційні правопорушення	2032	На 37 % більше порівняно з аналогічним періодом 2024 року
2	Динаміка порівняно з 2024 роком	+37 %	Свідчить про зростання інтенсивності правозастосування
3	Частка рішень із призначенням штрафу	97 %	Переважає форма юридичної відповідальності
4	Кількість осіб, засуджених до реального позбавлення волі	44 особи	Реальні тюремні строки за корупційні злочини
5	Частка вироків із позбавленням волі	≈ 2–3 %	Значно менша порівняно зі штрафними санкціями

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [4]*

Отже, наведені у табл. 2.1. дані демонструють зростання активності судової практики у сфері притягнення до відповідальності за корупційні правопорушення у 2025 році. Водночас, структура покарань свідчить про

домінування штрафних санкцій як основного виду юридичної відповідальності, тоді як застосування реального позбавлення волі залишається обмеженим. Це дозволяє зробити висновок про тенденцію до формального посилення механізму правового регулювання за кількісними показниками при відносно помірному рівні суворості санкцій.

Протягом першої половини 2025 року публічні службовці подали 706311 декларацій про майно та доходи, але лише 0,9 % із них були без порушень. Порушення пов'язані головним чином з неточностями або невірними даними, що призводить до ініціювання дисциплінарної відповідальності або штрафів (табл. 2.2.) [67].

Таблиця 2.2

**Статистичні показники щодо подання електронних декларацій (I півріччя 2025 року)**

№ з/п	Показник	Значення	Додаткові відомості
1	Загальна кількість поданих декларацій	706311	Декларації про майно та доходи публічних службовців
2	Частка декларацій без порушень	0,9%	Відповідають вимогам фінансового контролю
3	Орієнтовна кількість декларацій без порушень	≈ 6357	Розраховано від загальної кількості
4	Частка декларацій із порушеннями або неточностями	99,1%	Виявлені неточності або недостовірні відомості
5	Основні наслідки виявлених порушень	Дисциплінарна відповідальність, штрафи	Ініціювання проваджень у межах фінансового контролю

*Джерело: доопрацьовано автором на основі [67]*

Наведені у табл. 2.2. показники свідчать про значний рівень формальних порушень у сфері фінансового декларування публічних службовців у 2025 році. Вкрай низька частка декларацій, поданих без зауважень, демонструє наявність системних проблем у дотриманні вимог фінансового контролю. Це

актуалізує необхідність удосконалення превентивних механізмів, підвищення рівня правової обізнаності службовців та посилення ефективності процедур перевірки декларацій у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності. За даними міжнародної організації Transparency International, Україна у 2025 році піднялася до 104-го місця у світовому Індексі сприйняття корупції, отримавши 36 балів із 100 можливих. Це свідчить про незначне, але позитивне покращення сприйняття рівня корупції у сфері публічної служби [53].

Згідно з даними Transparency International Ukraine, станом на середину 2025 року 258 осіб були остаточно засуджені за корупційні злочини, розслідувані, зокрема, Національним антикорупційним бюро України. Серед цих засуджених є депутати, керівники місцевих рад, судді, прокурори та інші високопосадовці, що демонструє практичне застосування механізмів відповідальності щодо публічних службовців [68].

Отже, аналіз статистичних показників дає підстави стверджувати, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні поступово набуває більшої практичної результативності. Збільшення кількості судових рішень у справах про корупційні правопорушення у 2025 році, зростання кількості обвинувальних вироків, а також активізація перевірок електронних декларацій свідчать про посилення правозастосовної складової цього механізму. Водночас, статистика демонструє, що дисциплінарні та адміністративні порушення, зокрема у сфері фінансового контролю, залишаються поширеним явищем, що вказує на необхідність подальшого вдосконалення превентивних інструментів [19, с. 9].

Крім того, позитивна динаміка міжнародних оцінок рівня сприйняття корупції підтверджує поступову імплементацію міжнародно-правових стандартів у національну систему відповідальності публічних службовців. Разом із тим, переважання штрафних санкцій серед видів покарання свідчить про певні обмеження у суворості застосовуваних заходів, що потребує комплексного аналізу їх стримувального ефекту [11, с. 18; 37, с. 64].

Таким чином, механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні функціонує в умовах інституційного посилення та поступового підвищення ефективності, однак його подальший розвиток має бути спрямований на забезпечення невідворотності відповідальності, посилення контролю за дотриманням антикорупційного законодавства та підвищення рівня правової культури у сфері публічної служби.

Структурно механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців доцільно розглядати як багаторівневу систему, що включає суб'єктів відповідальності, суб'єктів застосування відповідальності, нормативні підстави, юридичні факти, процедури притягнення до відповідальності та контроль за виконанням відповідних рішень. Саме на цій основі формується механізм реалізації юридичної відповідальності органів публічної влади, який забезпечує узгоджену взаємодію зазначених елементів у межах конкретних правовідносин.

Механізм реалізації юридичної відповідальності органів публічної влади охоплює послідовні стадії виявлення правопорушення, правової оцінки поведінки публічного службовця або органу влади, процесуального розгляду справи, прийняття рішення про застосування заходів відповідальності, виконання такого рішення та контролю за його реалізацією. Саме стадійність механізму забезпечує дотримання процесуальних гарантій прав суб'єктів відповідальності та водночас ефективність державного примусу [56, с. 77].

Цільовий компонент механізму правового регулювання юридичної відповідальності має самостійне системоутворююче значення. Формулювання чітких цілей – забезпечення законності, попередження правопорушень, відновлення порушених прав і свобод, підвищення рівня довіри до публічної влади – надає механізму ознак упорядкованості та цілеспрямованості. У правовій доктрині такі цілі розглядаються як ідеальні моделі юридично значущих результатів, досягнення яких забезпечується функціонуванням механізму реалізації юридичної відповідальності [56, с. 77].

Зауважимо, що особливого значення механізм юридичної відповідальності публічних службовців набуває в умовах реформування публічної служби, децентралізації влади та розширення повноважень органів місцевого самоврядування. За таких умов зростає потреба у дієвих механізмах контролю та відповідальності, що обумовлює підвищення вимог до якості правового регулювання та ефективності його практичної реалізації.

Підсумовуючи, слід констатувати, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні створює нормативно-організаційні засади функціонування механізму реалізації юридичної відповідальності, який, у свою чергу, забезпечує взаємодію структурних елементів системи юридичної відповідальності та формує їх у цілісну, функціонально узгоджену сукупність. Водночас, зазначений механізм не може розглядатися як домінуючий елемент, оскільки його функціонування обмежується рамками правової системи, принципами верховенства права та чинним нормативно-правовим регулюванням.

## **Висновки до 2 розділу**

Підведемо підсумки другого розділу нашого дослідження.

– Систематизувавши законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців, можемо зазначити, що досліджувана нами правова категорія ґрунтується на принципах верховенства права, законності, справедливості та підзвітності, що забезпечує ефективний контроль за виконанням службових обов'язків і захист прав громадян та інтересів держави. Ключовим елементом є персональна відповідальність, яка передбачає, що конкретна особа несе правові та матеріальні наслідки своїх дій або бездіяльності під час виконання службових функцій. Законодавство передбачає інтегровану систему відповідальності, що включає дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну та етичну форми, залежно від характеру порушення. Водночас, ефективність цієї системи значною мірою

визначається дотриманням процедурних норм і гарантій прав службовців при застосуванні заходів впливу. Важливою є взаємодія різних форм відповідальності, яка дозволяє комплексно реагувати на порушення та забезпечувати превентивний ефект. А сучасне законодавство спрямоване на формування у публічних службовців усвідомлення відповідальності за свої дії та стимулювання високих стандартів професійної поведінки. Загалом, така правова конструкція сприяє зміцненню довіри суспільства до державних інституцій та підвищенню ефективності діяльності органів влади.

– Дослідивши особливості механізму правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців, ми виявили, що досліджуваний механізм в Україні забезпечує реалізацію правових норм у конкретних правовідносинах та практичне втілення принципів законності й підзвітності. Він складається з нормативних, процедурних та інституційних елементів, що послідовно функціонують через стадії правотворчості, індивідуалізації, правозастосування та контролю за виконанням рішень. Головною метою такого механізму є захист публічного інтересу, гарантування дисципліни та відновлення порушених прав і свобод. Окремі статистичні дані свідчать про активізацію правозастосовної практики у сфері корупції та значну кількість порушень у поданні декларацій публічними службовцями, що підкреслює потребу в удосконаленні превентивних та контрольних процедур. Отже, механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців забезпечує стабільність публічної служби, підвищує відповідальність посадовців і сприяє ефективності державного управління.

## РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### 3.1. Зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців

Зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців демонструє різноманітність правових механізмів контролю за діяльністю осіб, які здійснюють публічну владу. Адже, у більшості розвинених держав сформовано комплексні системи відповідальності, які охоплюють дисциплінарну, кримінальну, адміністративну та цивільно-правову відповідальність. Особливості цих комплексних систем відповідальності зумовлені правовими традиціями держави, історичним розвитком її інститутів державного управління, а також рівнем уваги до проблеми запобігання корупції.

Водночас, як наголошує С. Ващенко, «у міжнародній практиці простежується спільна тенденція до посилення правових механізмів контролю за діяльністю публічних службовців, підвищення стандартів їхньої професійної етики та забезпечення прозорості функціонування органів влади» [3, с. 28].

Важливим елементом забезпечення відповідальності публічних службовців у багатьох країнах є формування системи етичних стандартів державної служби.

Наприклад, у Сполучених Штатах Америки ще з 1962 року діють «офіційні норми поведінки» для виборних і публічних посадових осіб, а у 1978 році було прийнято Закон «Про етику службовців державних органів». Подальший розвиток етичних стандартів відбувся у 1995 році, коли Комітет зі стандартів у громадському житті сформулював сім основних принципів діяльності посадових осіб: нестяжання, доброчесність, об'єктивність, підзвітність, відкритість, чесність і лідерство. Хоча, зазначені стандарти не

завжди передбачають безпосередні судові санкції у разі їх порушення, вони відіграють важливу превентивну роль та слугують ефективним стримувальним фактором у протидії корупційним проявам [9, с. 93].

У Франції одним із ключових інструментів формування професійного та неупередженого державного апарату стала система конкурсного відбору кадрів для публічної служби, яка функціонує з 1945 року. Її запровадження спрямоване на забезпечення високого рівня професіоналізму публічних службовців і мінімізацію політичного впливу на діяльність адміністрації. Крім того, французьке законодавство встановлює вимогу політичної нейтральності публічної служби, відповідно до якої службовці повинні утримуватися від відкритого вираження політичних, релігійних чи філософських переконань під час виконання своїх службових обов'язків [9, с. 94].

Одним із центральних елементів системи юридичної відповідальності публічних службовців у зарубіжних країнах є дисциплінарна відповідальність, яка застосовується у випадках порушення службової дисципліни або неналежного виконання службових обов'язків. У більшості держав вона регулюється базовими законами про державну чи публічну службу. Дисциплінарним проступком, як правило, визнається невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, а також дії, що підривають авторитет державної служби. Наприклад, у Греції Кодекс службовців детально визначає перелік дій і бездіяльності, які вважаються дисциплінарними правопорушеннями, зокрема порушення принципу неупередженості, службову недбалість або використання службового становища у власних інтересах [42, с. 255].

Водночас, підходи до визначення дисциплінарних правопорушень у різних країнах можуть відрізнятися. Так, у Бельгії та Японії всі види дисциплінарних правопорушень повинні бути чітко закріплені в нормативно-правових актах. Натомість у США, Канаді та Франції допускається притягнення публічних службовців до дисциплінарної відповідальності навіть за ті проступки, які прямо не передбачені законодавством, якщо вони

суперечать загальним принципам службової етики або завдають шкоди авторитету державної служби [3; 9; 42].

Цікавим прикладом є також дисциплінарна система Німеччини, де відповідальність публічних службовців регулюється нормами федерального дисциплінарного законодавства. Особливістю німецької моделі є те, що найсуворіші дисциплінарні заходи, зокрема звільнення зі служби, можуть застосовуватися виключно дисциплінарним судом. Такий підхід забезпечує додаткові процесуальні гарантії для службовців і сприяє дотриманню принципів законності та справедливості під час розгляду дисциплінарних справ. Крім того, законодавство визначає строки давності притягнення до дисциплінарної відповідальності, які можуть становити від двох до семи років залежно від характеру правопорушення [60].

У Сполучених Штатах Америки дисциплінарна відповідальність реалізується через систему адміністративних процедур, що застосовуються федеральними органами влади. Під час визначення виду та міри дисциплінарного стягнення враховуються так звані «фактори Дугласа» – дванадцять критеріїв оцінки службового проступку. Серед них – характер і тяжкість правопорушення, його зв'язок із службовими обов'язками, наявність умислу, можливі наслідки порушення для державної служби та інші обставини, які дозволяють об'єктивно визначити пропорційність покарання [65].

Кримінальна відповідальність публічних службовців у більшості розвинених держав спрямована насамперед на боротьбу з корупцією та іншими злочинами, пов'язаними зі зловживанням службовим становищем. У Німеччині Кримінальний кодекс передбачає відповідальність за одержання неправомірної вигоди, підкуп посадових осіб, давання хабаря, службову недбалість або зловживання владою. Деталізація складів таких злочинів сприяє ефективнішому запобіганню корупційним проявам у сфері державного управління [64, с. 907].

У США значну роль у протидії корупції відіграє Закон про корупцію за кордоном (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA), який забороняє американським компаніям і громадянам підкуповувати іноземних посадових осіб з метою отримання економічних або комерційних переваг. За порушення цього закону передбачено суворі санкції, включаючи значні штрафи та покарання у вигляді позбавлення волі [65].

У Великій Британії важливим інструментом боротьби з корупцією став Закон про хабарництво 2010 року (Bribery Act 2010), який встановлює кримінальну відповідальність як за надання, так і за отримання неправомірної вигоди, а також за невжиття організаціями заходів щодо запобігання корупції [62].

У Франції кримінальна відповідальність юридичних осіб за злочини була запроваджена у 1994 році, а з 2005 року вона поширюється на всі правопорушення, вчинені від імені компанії її органами управління або представниками. Це суттєво посилило механізми боротьби з корупційними правопорушеннями у сфері публічного управління та економічної діяльності [66].

Окрім кримінальної та дисциплінарної відповідальності, у багатьох країнах передбачено механізми цивільно-правової (матеріальної) відповідальності публічних службовців. Наприклад, у Болгарії службовець несе відповідальність за шкоду, завдану державі або громадянам умисно чи внаслідок грубої недбалості. У Литві розмір регресної вимоги до публічного службовця обмежується дев'ятьма середніми заробітними платами, тоді як в Естонії у випадку умисного заподіяння шкоди вона відшкодовується в повному обсязі, а у разі необережності – у межах шестикратного розміру посадового окладу [69, с. 808].

Важливу роль у забезпеченні відповідальності публічних службовців відіграють також незалежні антикорупційні органи. У багатьох країнах створено спеціалізовані інституції, які здійснюють контроль за діяльністю органів влади, проводять антикорупційні розслідування та формують політику

запобігання корупції. Так, у Бразилії важливі контрольні функції виконує Рахункова палата, створена для здійснення нагляду за діяльністю органів влади. В Індонезії функціонує незалежна Комісія з боротьби з корупцією (КРК), яка здійснює контроль за діяльністю державних установ, проводить незалежні розслідування та реалізує антикорупційні освітні програми. У Сінгапурі ефективно діє Бюро з розслідування корупційних правопорушень, яке має високий рівень інституційної незалежності та підзвітне безпосередньо національному керівництву держави [70].

Суттєвим інструментом запобігання неправомірній поведінці публічних службовців є також забезпечення прозорості діяльності органів влади та відкритого доступу громадян до інформації. У Швеції принцип відкритості публічних документів вважається одним із ключових механізмів запобігання зловживанням у державному секторі. В Італії з 2013 року на офіційних веб-сайтах усіх органів влади функціонує спеціальний розділ «Прозорість, гласність і антикорупційна діяльність», у якому оприлюднюється інформація про діяльність державних органів, використання бюджетних коштів та інші важливі відомості, що забезпечують підзвітність влади перед суспільством [69, с. 808].

Отже, аналіз зарубіжного досвіду свідчить про формування багаторівневих систем забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців, які поєднують дисциплінарні, кримінальні, адміністративні та цивільно-правові механізми впливу. Серед основних тенденцій розвитку таких систем можна виокремити посилення антикорупційного законодавства, підвищення стандартів етичної поведінки публічних службовців, розширення процедур контролю за їхньою діяльністю та забезпечення прозорості функціонування органів влади.

### **3.2. Використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні**

Вважаємо, що використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні може стати ключовим інструментом підвищення прозорості публічного управління та ефективної боротьби з корупцією.

На нашу думку, з огляду на виявлені вище особливості зарубіжного досвіду забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців та на аналіз літературних джерел [3; 9; 42; 44; 64; 65; 66; 69; 70], доречно навести певні рекомендації, окреслити окремі шляхи вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні.

Серед них, дисциплінарна відповідальність українських державних службовців може бути вдосконала за прикладом Німеччини та Франції: суворі санкції, включно зі звільненням, слід застосовувати через спеціалізовані дисциплінарні комісії або суди з гарантованими процесуальними правами. Це забезпечить законність і справедливість розгляду справ та зміцнить довіру громадян до державної служби.

Окрім того, вважаємо, що доцільно впровадити механізм притягнення до відповідальності за проступки, які не зафіксовані в нормативних актах, але суперечать загальним принципам службової етики, подібно до практики США. Зазначені заходи дозволять враховувати дії, які підривають авторитет державного апарату, навіть якщо вони формально не порушують закон, і підкреслить необхідність запровадження комплаєнс-процедур для моніторингу етичної поведінки службовців.

Кримінальна відповідальність в Україні може бути посилена через деталізацію складів корупційних та службових злочинів за зразком Великої Британії та Франції. Чітке визначення санкцій за хабарництво, службову недбалість та зловживання владою дозволить ефективніше протидіяти корупційним діям.

Також важливо адаптувати положення, подібні до американського закону FCPA, щодо відповідальності юридичних осіб, які співпрацюють із публічними службовцями, створюючи стимул для прозорі та відповідальної діяльності компаній. Тут також доцільно запровадити корпоративний комплаєнс, який регламентує внутрішній контроль за дотриманням антикорупційних стандартів у взаємодії з держслужбовцями.

Цивільно-правова відповідальність публічних службовців може бути стандартизована на основі міжнародних підходів: обмеження регресної вимоги у випадках ненавмисного заподіяння шкоди та повне відшкодування у випадках умисного порушення, як, зокрема, у Литві та Естонії, щ дозволить захистити права громадян та підвищити відповідальність посадовців.

Незалежні антикорупційні органи повинні мати достатню автономію для ефективного контролю та розслідувань. Досвід зарубіжних країн показує, що незалежність від політичного впливу і прозорі процедури роботи підвищують ефективність антикорупційних заходів. Українські органи, такі як НАБУ та НАЗК, можуть запровадити автономне фінансування та прозору звітність, інтегруючи елементи комплаєнс-моніторингу для превентивного контролю.

Підвищення прозорості та доступу до інформації є ключовим елементом боротьби з корупцією – українські органи влади можуть забезпечити обов'язкове публікування даних про використання бюджетних коштів, декларацій доходів посадовців та антикорупційних заходів, що дозволить громадянам контролювати діяльність органів влади та знизить ризики зловживань.

Слід впроваджувати регулярні навчальні програми та тренінги для публічних службовців щодо етики, конфлікту інтересів та антикорупційного законодавства, що підвищить професійну культуру та відповідальність посадовців.

Також доцільно наголосити, що в Україні вже функціонують окремі елементи внутрішнього контролю в органах публічної влади, однак вони не утворюють цілісної системи моніторингу та оцінки ефективності заходів

юридичної відповідальності. У зв'язку з цим, перспективним є створення інтегрованого механізму внутрішнього моніторингу, який би дозволяв системно аналізувати дисциплінарні, адміністративні, кримінальні та цивільно-правові кейси, виявляти типові порушення та вдосконалювати управлінські й контрольні процедури, підвищуючи загальну результативність юридичної відповідальності публічних службовців.

Окрім того, важливим є впровадження превентивних заходів, зокрема внутрішніх аудитів, контролю фінансових потоків та систем запобігання конфлікту інтересів, що дозволяє виявляти потенційні порушення на ранніх етапах. Слід зазначити, що в Україні вже функціонують окремі елементи таких механізмів, однак вони не утворюють єдиної інтегрованої системи превентивного та контрольного характеру. Інтеграція цих інструментів у межах національної стратегії реформування публічної служби сприятиме формуванню комплексної системи дисциплінарних, кримінальних, цивільно-правових і превентивних механізмів, спрямованих на підвищення прозорості та дотримання етичних стандартів.

Відтак, використання міжнародного досвіду у сфері юридичної відповідальності публічних службовців створює можливість для системного і комплексного вдосконалення публічної служби в Україні, забезпечуючи підвищення прозорості управлінських процесів та зміцнення довіри громадян до органів влади. Зокрема, дисциплінарні, кримінальні та цивільні механізми відповідальності можуть стати більш ефективними завдяки впровадженню спеціалізованих дисциплінарних комісій і судів із чітко визначеними процесуальними гарантіями, а також за рахунок деталізації складів корупційних та службових злочинів і чіткої регламентації санкцій, що дозволяє створити єдині стандарти поведінки публічних службовців. Крім того, адаптація практик корпоративного комплаєнсу та відповідальності юридичних осіб стимулює прозору взаємодію державного апарату з приватним сектором та мінімізує ризики зловживань у сфері публічних фінансів. Незалежні антикорупційні органи з автономним фінансуванням і

прозорими процедурами діяльності, а також забезпечення обов'язкової публічності інформації про доходи посадовців, використання бюджетних коштів та реалізацію антикорупційних заходів створюють умови для ефективного контролю та превентивного запобігання корупційним проявам.

Додатково, систематичне навчання, регулярні тренінги з етики та антикорупційного законодавства, внутрішній моніторинг та оцінка ефективності заходів спрямовані на підвищення професійної культури публічних службовців, та на формування стійких стандартів етичної поведінки та сприяють своєчасному виявленню порушень. У цілому, інтеграція міжнародних підходів у національну систему юридичної відповідальності дозволяє створити комплексну, ефективну та превентивну систему контролю, яка одночасно забезпечує дотримання етичних стандартів, законність діяльності публічних службовців і суттєво знижує ризики корупційних проявів у публічному управлінні.

### **Висновки до 3 розділу**

Підведемо підсумки третього розділу нашого дослідження.

– Вивчивши зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців, можемо зазначити, що досліджуваний нами досвід демонструє ефективність багаторівневих систем, які поєднують дисциплінарну, кримінальну, адміністративну та цивільно-правову відповідальність. У багатьох країнах ключову роль відіграє формування високих етичних стандартів і професійної культури державної служби, які слугують превентивним інструментом запобігання корупції. Дисциплінарні інструменти забезпечують нагляд за належним виконанням посадових обов'язків і дотриманням принципу об'єктивності, тоді як кримінально-правові заходи орієнтовані на протидію корупційним проявам, зокрема отриманню неправомірної вигоди та перевищенню службових повноважень. Незалежні антикорупційні органи та прозорість діяльності

державних установ підвищують ефективність контролю та зміцнюють довіру громадян. Кримінальна відповідальність юридичних осіб, корпоративний комплаєнс і деталізація складів злочинів додатково посилюють антикорупційний захист. Забезпечення відкритості інформації та доступу громадян до даних органів влади підвищує підзвітність державної служби. Послідовна інтеграція міжнародних підходів сприяє підвищенню стандартів професійної етики та законності. Адаптація таких практик до національних умов дозволяє значно підвищити ефективність системи юридичної відповідальності та боротьби з корупцією.

– Визначивши напрями використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні, ми виявили, що дисциплінарна відповідальність може посилюватися через спеціалізовані комісії та суди із чіткими процесуальними гарантіями. Запровадження відповідальності за порушення етики, навіть якщо вони не передбачені законом, стимулює комплаєнс і етичну поведінку. Деталізація складів корупційних та службових злочинів підвищує ефективність кримінального контролю. Відповідальність юридичних осіб та корпоративний комплаєнс забезпечують прозору взаємодію державного апарату з приватним сектором. Цивільно-правові механізми регламентують відшкодування шкоди та підвищують відповідальність службовців. Незалежні антикорупційні органи з автономним фінансуванням забезпечують ефективний контроль і превентивний нагляд. Публічність інформації про доходи, бюджети та антикорупційні заходи підвищує підзвітність влади. Регулярні навчання та внутрішній моніторинг формують високі стандарти професійної культури. Інтеграція превентивних заходів дозволяє вчасно виявляти порушення та запобігати корупції, створюючи комплексну і ефективну систему контролю.

## ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки кваліфікаційної роботи можемо зробити певні висновки та узагальнення.

1. Навівши визначення та дослідивши види гарантій діяльності публічних службовців, ми виявили, що гарантії забезпечують правову, соціальну, матеріальну та організаційну підтримку для ефективного виконання службових обов'язків. Вони формують баланс між публічними інтересами держави та правами службовців, компенсуючи законодавчо встановлені обмеження та підвищене навантаження. Правові гарантії включають захист від незаконного звільнення, можливість судового оскарження рішень та чітке визначення обов'язків і відповідальності. Соціальні гарантії забезпечують пенсійне забезпечення, медичне обслуговування та соціальний захист, а матеріальні гарантії – стабільну заробітну плату, доплати та премії. Організаційні гарантії передбачають прозорі процедури вступу, оцінювання результатів роботи, кар'єрного просування та підвищення кваліфікації. Комплексне поєднання цих елементів сприяє стабільності кадрового складу, підвищенню професіоналізму та етичності службовців. Реалізація гарантій підтримує законність, неупередженість та ефективність державної служби, а також зміцнює довіру громадян до органів влади.

2. Охарактеризувавши поняття, підстави та види юридичної відповідальності публічних службовців, можемо зазначити, що досліджувана відповідальність є ключовим механізмом забезпечення законності, дисципліни та професійного виконання обов'язків у публічній службі. Вона ґрунтується на порушеннях законодавства, службових обов'язків та етичних норм і передбачає різні форми впливу: дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну та етичну відповідальність. Основною метою такої відповідальності є не лише покарання за порушення, а й стимулювання правомірної поведінки, формування високого рівня професіоналізму та

правової культури серед службовців. Вона також забезпечує захист публічних інтересів та прав громадян, підвищує довіру до органів державної влади та зміцнює стабільність системи управління. Підстави для притягнення до відповідальності визначають межі допустимої поведінки і створюють умови для попередження правопорушень. Законодавче регулювання різних видів відповідальності гарантує справедливість і прозорість у процесі застосування санкцій.

3. Систематизувавши законодавчі засади юридичної відповідальності публічних службовців, ми довели, що вони ґрунтуються на принципах верховенства права, законності, справедливості, підзвітності та індивідуалізації відповідальності, що визначає персональну відповідальність кожного службовця за вчинені порушення. Система юридичної відповідальності передбачає комплексне застосування різних її видів – дисциплінарної, матеріальної, адміністративної, кримінальної та етичної – залежно від характеру правопорушення та його наслідків. Дисциплінарна відповідальність стимулює сумлінне виконання службових обов'язків, матеріальна – відшкодовує завдані збитки, адміністративна – запобігає порушенням законодавства, кримінальна – захищає державні та громадські інтереси, а етична – формує культуру доброчесності і довіри до державних інституцій. Практика застосування цих заходів у 2024–2025 роках показує зростання дисциплінарних, адміністративних і кримінальних проваджень, що свідчить про активну роботу органів влади щодо контролю та превенції порушень. Законодавче врегулювання передбачає чіткі процедури, права службовців і гарантії справедливості, що забезпечує ефективність системи публічної служби.

4. Дослідивши механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців, можемо стверджувати, що цей механізм є багаторівневою системою, яка забезпечує перехід від загальних правових норм до їх практичного застосування. Він включає нормативні, інституційні, процедурні та контрольні елементи, які дозволяють

встановлювати підстави, види та межі відповідальності, оцінювати конкретні правопорушення, приймати рішення про застосування санкцій та контролювати їх виконання. У структурі цього механізму вирізняються два основні методи правового регулювання: імперативний, спрямований на забезпечення захисту публічного інтересу та підтримання дисципліни, та диспозитивний, що гарантує суб'єкту право на захист і оскарження рішень. Практична ефективність механізму підтверджується актуальною статистикою 2025 року, зокрема збільшенням кількості судових рішень у справах про корупційні правопорушення, активізацією перевірок електронних декларацій та позитивною динамікою міжнародних оцінок сприйняття корупції. Таким чином, механізм правового регулювання юридичної відповідальності публічних службовців формує цілісну систему забезпечення законності, дисципліни та підзвітності у сфері публічної служби, ефективність якої залежить від чіткості нормативних приписів, дотримання процедур, належного контролю за виконанням рішень та інтеграції міжнародно-правових стандартів. Подальший розвиток цього механізму має бути спрямований на посилення невідворотності відповідальності та підвищення правової культури публічних службовців, що є ключовим чинником стабільності та ефективності публічно-правових відносин.

5. Вивчивши зарубіжний досвід забезпечення юридичної відповідальності публічних службовців, ми довели, що він свідчить про формування комплексних багаторівневих систем, які поєднують дисциплінарну, кримінальну, адміністративну та цивільно-правову відповідальність. У більшості розвинених країн ключовими елементами таких систем є чіткі етичні стандарти, прозорі процедури контролю та антикорупційні механізми, що підвищують професійність і підзвітність публічних службовців. Значну роль відіграють незалежні контрольні органи, відкритість діяльності органів влади та застосування превентивних заходів для запобігання порушенням. Спільною тенденцією є посилення кримінальної та

дисциплінарної відповідальності, розвиток системи етичних норм та забезпечення прозорості функціонування органів влади.

6. Визначивши напрями використання міжнародного досвіду для вдосконалення юридичної відповідальності публічних службовців в Україні, доцільно їх можемо узагальнити: використання міжнародного досвіду дозволяє комплексно вдосконалити систему юридичної відповідальності публічних службовців в Україні, поєднуючи дисциплінарні, кримінальні, цивільні та превентивні механізми контролю. Запровадження спеціалізованих дисциплінарних комісій, деталізація складів корупційних та службових правопорушень, а також адаптація корпоративного комплаєнсу і відповідальності юридичних осіб підвищують ефективність і прозорість державної служби. Незалежні антикорупційні органи, обов'язкова публічність інформації та регулярні навчальні програми формують етичну культуру службовців та зміцнюють довіру громадян. Систематичний моніторинг і оцінка результативності заходів забезпечують своєчасне виявлення порушень і запобігання корупції.

Відтак, узагальнюючи викладене, зазначимо, що ефективне функціонування публічної служби в Україні забезпечується через комплексне поєднання правових, соціальних, матеріальних та організаційних гарантій, які підтримують законність, дисципліну та професіоналізм службовців. Юридична відповідальність, що охоплює дисциплінарні, матеріальні, адміністративні, кримінальні та етичні механізми, є ключовим інструментом контролю, формування етики та попередження правопорушень. Механізм правового регулювання забезпечує ефективне застосування норм на практиці, поєднуючи імперативні та диспозитивні методи, а зарубіжний досвід демонструє важливість прозорих процедур, етичних стандартів та антикорупційних органів. Використання міжнародних практик дозволяє вдосконалити систему юридичної відповідальності, підвищити прозорість і підзвітність державного апарату, зміцнити довіру громадян та створити передумови для стабільної та ефективної державної служби в Україні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Берцюх М. З. Обов'язки публічного службовця як елемент його правового статусу. *Управлінські та правові засади забезпечення розвитку України як європейської держави* : збірник тез XXV щорічної звітної наукової конференції науково-педагогічних працівників, докторантів та аспірантів Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, 18 лютого 2021 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2021. С. 27–30.
2. Білоцький О. А. Захист прав державних службовців в Україні. *Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю (Івано-Франківськ, 31 травня 2024 р.); за наук. ред. проф. І. І. Чудика, Д. І. Дзвінчука, І. П. Лопушинського; упоряд. Л. С. Мосора. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2024. С. 509–512.
3. Ващенко С. В. Кадрова політика як рушійна сила реформ публічного управління в контексті євроінтеграції. *Публічне управління : концепції, парадигма, розвиток, удосконалення*. 2025. №14. С. 27-33.
4. В Україні кількість судових рішень щодо корупції зросла на 37% у 2025 році. URL: <https://unn.ua/news/kilkist-sudovykh-rishen-shchodo-koruptsii-zroslo-na-37percent-u-2025-rotsi> (дата звернення: 10.02.2026).
5. Власенко В. П. Теорія держави та права. Київ : 7БЦ, 2022. 472 с.
6. Ворон Д. Л. Система адміністративно-правових гарантій захисту прав людини у сфері боротьби з корупцією : структура, класифікація та перспективи удосконалення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. № 3(90). С. 153-159.
7. Впродовж 2024 року збільшилася кількість дисциплінарних проваджень. URL: <https://nads.gov.ua/news/vprodovzh-2024-roku-zbilshylasia-kilkist-dystsyplinarnykh-provadhzen> (дата звернення: 10.02.2026).

8. Гаран О. В., Степанова Т. В. Сучасні концепти адміністративно-правового статусу публічного службовця. *Правова позиція*. 2024. № 2 (43). С.111–115.
9. Григорчук В. Є. Ефективна державна служба: світовий досвід та перспективи для України. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : збірник тез VIII Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 16 травня 2025 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С. 93–95.
10. Губанов О.О. Юридична відповідальність публічних службовців: порівняльно-правове дослідження: дис...д-ра юрид. наук : 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Запорізький нац. ун-т, Запоріжжя, 2020. 452 с.
11. Губанов О. О. Трансформація відповідальності публічних службовців України в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Київський юридичний журнал*. 2023. №3. С. 15-22.
12. Дем'янченко А. С. Право на доступ до державної служби як міжнародний стандарт. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2024. Том 14. С. 32–40.
13. Єрмак О. О. Гарантії як елемент адміністративно-правового статусу державних службовців правоохоронних органів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №8. С. 582-584.
14. Жулай А. С., Бухтіярова І. Г. Правове регулювання соціальної безпеки державних службовців. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації* : Матеріали XIX науково-практичного семінару (Київ, 20 червня 2024 року) / ред. колегія : І.Д. Пастух (голова), В.М. Дорогих, О.К. Волох. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2024. С. 60–64.

15. Заболотний А. В. Місія юридичних служб державних органів в системі правового регулювання державної служби в Україні. *Інформаційне, правове та управлінське забезпечення інноваційного розвитку регіону* : матеріали круглого столу з міжнародною участю/ 17 червня 2021 року, м. Вінниця / Упорядники: Пилипчук В.Г., Яременко О.І., Кононенко В.В., Лазор О.Я., Лазор О.Д., Лапшин С.А. ВДПУ, НДПП НАПрН України, Вінниця, ТОВ «Друк» 2021. С. 7 – 14.

16. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоуправління : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 06.01.2026).

17. Ільницький О. В. Проблеми застосування гарантій при вивільненні державних службовців. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні* : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 10 грудня 2021 р.) / за заг. ред. І. В. Красницького. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 163-168.

18. Казанчук І. Д. Сучасні проблеми та перспективи удосконалення механізму адміністративно-правового регулювання органів публічної влади в сучасних умовах. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : збірник тез VIII Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої світлій пам'яті доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 16 травня 2025 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2025. С.151–153.

19. Ковалів М. Є. Нормативно-правове регулювання публічного управління в умовах цифрової трансформації. *Path of Science*. 2025. № 11 (8). С. 7–15.

20. Ковбаса В. Ф. Дисциплінарна відповідальність публічних службовців в Україні: адміністративно-правовий аспект. *Науковий вісник*

*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 2 (115). С. 398-404.

21. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.

22. Козловський Б. В. Дисциплінарна відповідальність публічних службовців. *Захист прав людини в Україні : сучасний стан та перспективи вдосконалення* : збірник тез Науково-практичного круглого столу, присвяченого 76-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини (м. Хмельницький, 10 грудня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 56–57.

23. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 10.02.2026).

24. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_c16#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text) (дата звернення: 12.02.2026).

25. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради*. 1996. №30. ст. 141.

26. Корнійчук А. С. Права та обов'язки державних службовців. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави* : матеріали XI Всеукраїнської заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 26 травня 2023 р.) / голов. ред. В. Ф. Пузирний ; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів : Академія ДПтС, 2023. С. 64–67.

27. Крестовська Н. М., Матвеева Л. Г. Теорія держави і права. Харків : КЕБУК, 2020. 328 с.

28. Кримінальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №25. Ст.31

29. Кримінальний процесуальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9-10, № 11-12, № 13. Ст.88.
30. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г. Державна кадрова політика в системі публічної служби: теоретико-методологічна основа. *Право та державне управління*. 2023. № 2. С. 196–206.
31. Лазор О. Д., Лазор О. Я., Юник І. Г. Доктринальні та правові підходи до становлення інституту правничої служби в Україні. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2024. Вип. 39. С. 153–161.
32. Лазор М. О. Теоретико-правові засади служби в органах місцевого самоврядування : компаративний аналіз. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2023. Том 34 (73) № 3. С. 94–103.
33. Лазор М. О. Принцип професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі : теоретико-правові підходи та реалії сьогодення. *Держава та регіони. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2023. №1. С. 79-84.
34. Легеза Ю. О. Система дисциплінарних стягнень як гарантія забезпечення службово-трудової дисципліни. *Право України*. 2023. №12. С. 29-38.
35. Малишак А. С. Принципи контролю діяльності публічних службовців. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2024. № 4 (43). С. 76–80.
36. Мартиненко Д. Б. Ознаки адміністративної відповідальності публічних службовців. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності публічної адміністрації* : Матеріали ХІХ науково-практичного семінару (Київ, 20 червня 2024 року) / ред. колегія : І.Д. Пастух (голова), В.М. Дорогих, О.К. Волох. - Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2024. С. 172–179.
37. Миколенко О. І., Миколенко О. М. Сучасні тенденції у сфері юридичної відповідальності публічних службовців, службового права України та їх критичний аналіз. *Правова держава*. 2021. №41. С. 61–68.

38. Музичук О. М. Моральна відповідальності публічних службовців: сутність і напрями вдосконалення. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2024. № 3 (106). С. 91-99.

39. Мусієць А. А., Ковальчук І. В. Механізм правового регулювання та його елементи в сучасному правозастосуванні. *Актуальні питання законодавства : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти*. 23 квітня 2025 р. Білоцерківський НАУ. С. 51–53.

40. НАДС оновило Загальні правила етичної поведінки державних службовців. URL: <https://amcu.gov.ua/news/nads-onovylo-zahalni-pravyla-etychnoi-povedinky-derzhavnykh-sluzhbovtsiv> (дата звернення: 10.02.2026).

41. Назарова В. М. Вплив граничного віку на доступ до публічної служби: обмеження та гарантії. *Правові засади організації та здійснення публічної влади : збірник тез VI Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 85-річчю від дня народження доктора юридичних наук, професора, академіка-засновника НАПрНУ, першого Голови Конституційного Суду України Леоніда Петровича Юзькова (м. Хмельницький, 31 березня 2023 року)*. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. С. 384–386.

42. Ольшевська Ю. М. Юридична відповідальність державних службовців: проблеми та перспективи розвитку. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2023. № 3 (81). С. 254–259.

43. Оновлення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування наказом від 20.08.2025 року № 116-25. URL: <https://www.pfu.gov.ua/od/305945-onovlennya-zagalnyh-pravyl-etychnoyi-povedinky-derzhavnyh-sluzhbovtsiv-ta-posadovyh-osib-mistsevogo-samovryaduvannya-nakazom-vid-20-08-2025-roku-116-25> (дата звернення: 10.02.2026).

44. Поліщук І. Ю., Лазор О. Д. Антикорупційні заходи в організації публічної служби: зарубіжний досвід. *Розбудова доброчесності та комплаєнсу в Україні: виклики і перспективи євроінтеграції* : збірник

матеріалів Всеукраїнської конференції з міжнародною участю (м. Вінниця, 27 березня 2025 р.). Вінниця : ТОВ «Друк», 2025. С. 216-218.

45. Постанова КАС/ВС від 15.04.2021 року у справі № 1340/3970/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96281362> (дата звернення: 10.02.2026).

46. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43.

47. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст.2056.

48. Результати роботи НАЗК за 2025 рік : моніторинг і контроль за виконанням актів законодавства про конфлікт інтересів. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/rezultaty-roboty-nazk-za-2025-rik-monitoryng-i-kontrol-za-vykonanniam-aktiv-zakonodavstva-pro-konflikt-interesiv/> (дата звернення: 10.02.2026).

49. Результати роботи НАЗК за 2025 рік : спеціальні перевірки публічних службовців і контроль за своєчасністю подання декларацій. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/rezultaty-roboty-nazk-za-2025-rik-spetsialni-perevirky-publichnyh-sluzhbovtsiv-i-kontrol-za-svoechnistyuu-podannya-deklaratsiy/> (дата звернення: 10.02.2026).

50. Рішення Київського окружного адміністративного суду від 13 жовтня 2025 року у справі №320/22727/24. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/130968852> (дата звернення: 10.02.2026).

51. Сушинський О. І. Відповідальність публічних службовців перед суспільством в умовах війни : правовий та моральний контекст. *Ефективність державного управління*. 2023. №75. С. 10-15.

52. У 2025 році до дисциплінарної відповідальності притягнуто 118 суддів. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1960456> (дата звернення: 10.02.2026).

53. Україна посіла 104 місце у рейтингу сприйняття корупції 2025 року. URL: <https://mezha.net/ua/bukvy/ukraine-ranks-104th-in-2025-corruption-perceptions-index-with-slight-improvement> (дата звернення: 10.02.2026).
54. Чернишова В. Ю. Персональна відповідальність публічних службовців: проблеми реалізації. *Право та державне управління*. 2022. №3. С. 96-101.
55. Чернишова В. Ю. Місце матеріальної відповідальності державних службовців в системі юридичної відповідальності. *Київський юридичний журнал*. 2024. №6. С. 6-44.
56. Чернишова В. Ю. Нормативно-правове регулювання юридичної відповідальності публічних службовців в Україні. *Київський юридичний журнал*. 2024. №5. С. 75-81.
57. Шаповалова К. П. Особливості юридичної відповідальності як елемента механізму захисту соціальних прав державних службовців. *Європейські соціо-правові та гуманітарні студії*. 2024. №3. С. 129-134.
58. Шершель О. О. Обмеження прав публічних службовців: проблемні питання. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2022. №24 (2). С. 103-108.
59. Шовкун Ю. І. Характеристика юридичної відповідальності публічних службовців за порушення. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2023. №6. С. 165–170.
60. Abolition of disciplinary action at federal level since. URL: <https://www.bmz-recht.de/en/detail/abolition-of-disciplinary-action-at-federal-level-since-01042024> (дата звернення: 10.02.2026).
61. Anđelković J. Accountability of employees in public administration. *BizInfo Blace*. 2023. №14 (1). P. 111-116.
62. Bribery Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents> (дата звернення: 10.02.2026).

63. COURT DECISIONS AGAINST CORRUPT OFFICIALS INCREASED BY 37% IN 2025. URL: [HTTPS://OPEN4BUSINESS.COM.UA/EN/COURT-DECISIONS-AGAINST-CORRUPT-OFFICIALS-INCREASED-BY-37-IN-2025](https://open4business.com.ua/en/court-decisions-against-corrupt-officials-increased-by-37-in-2025) (дата звернення: 10.02.2026).

64. Eckersley P., Lakoma K., Murphy P., Caygill T., Pell C. Accountability as a function of power relationships in public governance networks. *Public Administration*. 2024. №8. P. 906–922.

65. Foreign Corrupt Practices Act Unit. FCPA Resource Guide. URL: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/fcpa-resource-guide> (дата звернення: 10.02.2026).

66. Nicholls C., Bacarese A., Maton J., Scott R., Hatchard J. Corruption and Misuse of Public Office. Oxford: Oxford University Press, 2024. URL: <https://lawcat.berkeley.edu/record/1306785> (дата звернення: 10.02.2026).

67. Officials made errors in every third declaration – totaling €5.8 billion. URL: <https://opendatabot.ua/en/analytics/declarations-2025> (дата звернення: 10.02.2026).

68. Real prison terms for real crimes: which high-level officials have been convicted. URL: <https://ti-ukraine.org/en/news/real-prison-terms-for-real-crimes-which-high-level-officials-have-been-convicted> (дата звернення: 10.02.2026).

69. Sager F., Thomann E., Hupe P. Accountability of Public Servants at the Street Level. *The Palgrave Handbook of the Public Servant*. Cham : Springer Nature, 2021. P. 801–818.

70. Statutory guidance. Civil Service: values and standards of behaviour. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code> (дата звернення: 10.02.2026).

## **ДОДАТКИ**

**Постанова КАС/ВС від 15.04.2021 року у справі № 1340/3970/18 [45]**

Вчинення особою правопорушення, пов'язаного з корупцією, встановлене рішенням суду, яке набрало законної сили та яким його притягнуто до адміністративної відповідальності, є самостійною і достатньою правовою підставою для звільнення державного службовця згідно з пунктом 3 частини першої статті 84 Закону № 889-VIII.

**Фабула справи:** Позивачка звернулась до суду із позовом до Управління соціального захисту населення Золочівської районної державної адміністрації Львівської області про скасування наказу, поновлення на посаді.

На обґрунтування позову зазначила, що вона була неправомірно звільнена з посади оскарженим наказом, який виданий на підставі подання Золочівської місцевої прокуратури. Вказує, що заперечувала та заперечує факт вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого частиною другою статті 172-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення, за яке її було притягнуто до адміністративної відповідальності постановою Золочівського районного суду Львівської області.

**Рішення судів I та II інстанції:** Відмовляючи у задоволенні позову суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції, дійшов висновку, що при прийнятті оскаржуваного наказу відповідач діяв обґрунтовано, на підставі та у спосіб, що передбачений законодавством, яким врегульовано спірні правовідносини.

**Правова позиція КАС/ВС:** Переглянувши судові рішення в межах доводів і вимог касаційної скарги на підставі встановлених фактичних обставин справи, перевіrivши правильність застосування судами першої та апеляційної інстанцій норм матеріального і процесуального права, Верховний Суд зазначив таке.

Вчинення особою правопорушення, пов'язаного з корупцією, встановлене рішенням суду, яке набрало законної сили та яким його притягнуто до адміністративної відповідальності, є самостійною і достатньою правовою підставою для звільнення державного службовця згідно з пунктом 3 частини першої статті 84 Закону № 889-VIII.

Верховний Суд зазначив, що статтею 84 Закону № 889-VIII чітко визначено порядок звільнення з посади державного службовця у зв'язку із набранням законної сили рішенням суду щодо притягнення державного службовця до адміністративної відповідальності за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення, тобто в даному випадку не передбачено проведення службового розслідування щодо наявності в діях позивача дисциплінарного проступку, в тому числі і відібрання будь-яких пояснень з цього приводу, оскільки є таке, що набрало законної сили, рішення суду, яким доведено вчинення позивачем адміністративного правопорушення, передбаченого частиною першою статті 172-6 Кодексу України про

адміністративні правопорушення, що, згідно із вимогами діючого на час виникнення спірних правовідносин законодавства, унеможлиблює подальше перебування на державній службі.

Частиною другою статті 84 Закону № 889-VIII встановлено, що у випадках, зазначених у пунктах 1-4, 6 частини 1 цієї статті, суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця у триденний строк з дня настання або встановлення факту, передбаченого цією статтею, якщо інше не встановлено законом, а у випадку, зазначеному у пункті 5 частини першої цієї статті, - у порядку, визначеному статтею 32 цього Закону.

Верховний Суд зауважив, що приписи вказаної норми права передбачають строк протягом якого суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити особу у випадках визначених нормами статті 84 Закону № 889-VIII. У той же час порушення цього строку є лише підставою для виникнення можливої відповідальності для суб'єкта призначення за недотримання вказаного строку. Проте, порушення цього строку не є підставою для звільнення такого суб'єкта призначення від обов'язку виконати вимоги частини другої статті 84 Закону № 889-VIII, а саме реалізувати факт звільнення державного службовця із займаної посади.

Таким чином, суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильного висновку, що при прийнятті оскаржуваного наказу відповідач діяв обґрунтовано, на підставі та у спосіб, що передбачений законодавством, чинним на момент виникнення правовідносин.

**Рішення Київського окружного адміністративного суду від 13  
жовтня 2025 року у справі №320/22727/24 [50]**

Суддя Київського окружного адміністративного суду Парненко В.С., розглянувши у порядку загального позовного провадження у місті Києві адміністративну справу за позовом ОСОБА\_1 до Державної служби України з питань праці про визнання протиправним та скасування наказу,

в с т а н о в и в:

ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до Державної служби України з питань праці, в якому просить суд:

- визнати протиправним та скасувати наказ Державної служби України з питань праці від 06.05.2024 №34-КТ "Про накладення дисциплінарного стягнення на ОСОБА\_2 ».

в и р і ш и в:

У задоволенні адміністративного позову ОСОБА\_1 до Державної служби України з питань праці про визнання протиправним та скасування наказу - відмовити.

Рішення набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо скаргу не було подано. У разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після повернення апеляційної скарги, відмови у відкритті апеляційного провадження чи закриття апеляційного провадження або прийняття постанови судом апеляційної інстанції за наслідками апеляційного перегляду.

Апеляційна скарга на рішення суду подається до Шостого апеляційного адміністративного суду протягом тридцяти днів з дня його проголошення.

У разі оголошення судом лише вступної та резолютивної частини рішення, або розгляду справи в порядку письмового провадження, апеляційна скарга подається протягом тридцяти днів з дня складення повного тексту рішення.