

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС

УДК 342.9

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ПІД ЧАС ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРИСЯГИ

Остап КРАВЧУК,

капітан поліції, старший оперуповноважений в особливо важливих справах другого територіального управління Департаменту протидії наркозлочинності Національної поліції України

SUMMARY

The theoretical and practical aspects of legal norms that serve as guarantees of rights for a civil servant at liberation for violation of oath are examined in article. Rights that is subject to necessary defence at liberation for violation of oath are distinguished, state of these legal guarantees is investigational. The process of prosecuting an official inquiry and legal mechanism of bringing in are also investigational to legal responsibility for violation of oath. In articles resulted statutory provisions that undermine row of legal principles (supremacies of right, legal definiteness and others like that), legislative initiatives sent to correction of this situation.

Key words: oath, legal guarantees, official investigation, legal responsibility for violation of oath.

АНОТАЦІЯ

У статті розглядаються теоретичні та практичні аспекти юридичних норм, що слугують гарантіями прав для державного службовця при звільненні за порушення присяги. Виділено права, що підлягають необхідному захисту при звільненні за порушення присяги, досліджено стан цих юридичних гарантій. Також досліджено процес проведення службового розслідування та правовий механізм притягнення до юридичної відповідальності за порушення присяги. У статті наведені законодавчі положення, що підривають низку правових принципів (верховенства права, правової визначеності тощо), тому запропоновано законодавчі ініціативи, спрямовані на виправлення цієї ситуації.

Ключові слова: присяга, юридичні гарантії, службове розслідування, юридична відповідальність за порушення присяги.

Постановка проблеми. Питання підстав та правових наслідків припинення трудових відносин із державними службовцями на підставі порушення присяги (п. 6, ст. 30 Закону України «Про державну службу») залишається чітко не врегульованим. Правове регулювання припинення правовідносин на державній службі за цією підставою значною мірою зумовлюється характером праці державних службовців, порядком зайняття конкретної посади, посадовим становищем займаної посади. У зв'язку з цим виникає проблема визначеності не лише правового змісту, практичного розуміння, правильного застосування поняття «порушення присяги державного службовця», а й гарантування прав державних службовців під час припинення державної служби за спеціальної підстави – порушення присяги.

Актуальність теми. Незважаючи на значний інтерес науковців до питання гарантування трудових прав державних службовців при проходженні ними державної служби, все ж таки, проблема юридичних гарантій, саме при звільненні за порушення присяги, майже не висвітлена.

Метою цієї статті є виявити на основі аналізу правового механізму притягнення до юридичної відповідальності за порушення присяги, які юридичні норми слугують гарантіями прав для державного службовця при звільненні за цієї підстави.

Виклад основного матеріалу дослідження. Не вдаючись в глибоке дослідження поняття «юридичні гарантії», зазначимо лише, що досліджуючи цю проблематику, ми зіткнулися з відсутністю в літературі єдиної думки щодо визначення цього терміну.

Однак найбільш прийнятною, на наш погляд, є позиція М.С. Малєїна та О.В. Міцкевича. М.С. Малєїн під юридич-

ними гарантіями розуміє норми права, які передбачають у своїй сукупності правовий механізм, покликаний сприяти реалізації законів. Якісна характеристика юридичних гарантій передбачає оцінку всієї діючої системи права в цілому з точки зору повноти охоплення правовим інструментарієм усіх найбільш важливих взаємовідносин державних органів та громадян, а також громадян між собою [1, с. 43]. А.В. Міцкевич вважає, що юридичні гарантії – це встановлений державою порядок діяльності державних органів та установ, громадських організацій, спрямований на попередження й припинення посягань на права громадян, на відновлення цих прав і залучення до відповідальності за порушення цих прав [2, с. 16].

Проаналізувавши вищезазначені позиції, можна зробити такий висновок: юридичні гарантії – це відображена у нормативно-правових актах сукупність умов, способів та засобів, за допомогою яких визначаються умови і порядок реалізації, здійснення прав і свобод особи, а також їх охорона, захист та відновлення у разі порушення.

З усього широкого спектру правовідносин, що складаються між особою та державою в процесі проходження державної служби, вбачається потреба дослідження спеціальних правових гарантій, спрямованих на захист прав державного службовця при припиненні державної служби з підстави порушення присяги.

Державні службовці, як і інші працівники, можуть бути звільнені на умовах і в порядку, передбаченому Законом України «Про державну службу», а саме, крім підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, державна служба припиняється у разі відмови державного службовця від прийняття або порушення присяги (п. 6, ч. 1, ст. 30 Закону).

Норми про припинення державної служби, з одного боку, повинні характеризувати високий рівень трудових прав громадян з огляду на те, що державна служба є різновидом трудової діяльності, а з іншого – виступати надійним гарантом від незаконних звільнень.

З огляду на загальні права всіх державних службовців, передбачені ст. 11 зазначеного Закону, державні службовці у разі припинення трудових правовідносин мають такі гарантії–права: користуватися правами і свободами, які гарантуються громадянам України Конституцією і законами України; безперешкодно ознайомлюватись з матеріалами, що стосуються проходження ними державної служби, в необхідних випадках давати особисті пояснення; вимагати службового розслідування з метою зняття безпідставних, на думку службовця, звинувачень або підозри; захищати свої законні права та інтереси у вищестоящих державних органах та у судовому порядку.

Зауважимо, що проблема захисту прав державного службовця при звільненні з підстав порушення ним присяги полягає в реальних можливостях застосування правових гарантій при звільненні.

У літературі, говорячи про особливості захисту прав суб'єктів при припиненні з ними трудових правовідносин, виділяють певні особливості. Першою особливістю є те, що гарантуванню в таких випадках підлягають три блоки прав: а) гарантування правомірності припинення з працівником трудових правовідносин; б) гарантування забезпечення права індивіда на працю після припинення останніх; в) гарантування прав людини на захист і відновлення її порушених прав. Друга особливість полягає в залежності комплексу гарантій від суб'єкта трудових правовідносин, права якого повинні бути забезпечені. Третя особливість – це необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними та європейськими актами, що стосуються досліджуваного питання [3, с. 11].

Безумовно, при звільненні, припиненні державної служби за порушення присяги захисту повинні підлягати аналогічно ті ж групи прав, що й при звільненні за вчинення дисциплінарного проступку, в не меншому обсязі. Тому запропоновані блоки прав можна брати за орієнтир при дослідженні юридичних гарантій захисту прав держ-службовця при звільненні за порушення присяги.

Отже, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України). Відтак, право на правомірне припинення державної служби слід розглядати як конституційну гарантію кожного, а державного службовця в разі порушення присяги зокрема.

Стаття 19 Конституції України вказує, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише у спосіб, що передбачений законом. Стаття вже тим самим закладає конституційно-правові основи та саму необхідність запровадження юридичних процедур у різних галузях права. Це, зокрема, стосується розробки юридичних процедур, необхідних для реалізації матеріальних норм права, які встановлюють підстави та порядок звільнення державних службовців. Основними положеннями, які у загальному вигляді можуть бути нормативно визначені для всіх видів службового розслідування, є підстава, мета, суб'єкт, строк і порядок проведення останнього, а також права та обов'язки цього суб'єкта і особи, стосовно якої проводиться розслідування, де що іншими можуть бути ці положення щодо суддів, що обумовлено особливими гарантіями їх діяльності.

Національне законодавство виходить з того, що при притягненні особи до дисциплінарної відповідальності йдеться, насамперед, про процедуру, яка має певні стадії.

Відзначимо, що жодним нормативним актом не врегульовано «порушення присяги» як процедури, в рам-

ках якої розслідується діяння державного службовця, що виражається у формі правопорушення – порушення присяги. Лише щодо суддів Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Закон України «Про Вищу раду юстиції» встановлюють процедуру притягнення суддів не лише до дисциплінарної відповідальності, а й відповідальності за порушення присяги.

Гарантії проведення службового розслідування при виникненні зазначеної підстави для звільнення тільки стабілізує положення державного службовця.

Процедура проведення службового розслідування щодо державних службовців, загальні особливості і порядок його проведення знайшли своє нормативне відображення в Законі України «Про державну службу» та постанові Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 р. № 950 «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування» [4]. Дія цього Порядку не поширюється на уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування осіб, права та обов'язки яких у частині дотримання службової дисципліни, види заохочення та дисциплінарні стягнення і порядок їх застосування встановлюються дисциплінарними статутами.

В.В. Гурін відзначає, що службове розслідування за своєю юридичною природою є адміністративно-процесуальною діяльністю, оскільки здійснюється виконавчо-розпорядчими органами для вирішення індивідуально-конкретних справ на підставі адміністративно-правових норм. Звідси можна стверджувати, що діяльність у справі службового розслідування виражається через певну адміністративну процедуру – службове розслідування [5, с. 9].

Можна сказати, що суттю проведення службового розслідування є визначення наявності (відсутності) вини та її ступеня, складу проступку в діяннях службовця, стосовно якого воно проводилося щодо виконання його службових повноважень. Однак залежно від конкретних обставин службове розслідування може мати й іншу мету, зокрема, визначення ефективності тих чи інших заходів, зняття з державного службовця звинувачень чи підозри (по суті, в цьому разі службове розслідування виступає адміністративним засобом захисту честі та гідності цієї особи).

Взагалі, дискусійним є питання віднесення до завдань службового розслідування встановлення винних у вчиненні правопорушень. Так, на думку В.В. Гуріна, під час службового розслідування винних у вчиненні правопорушень установлювати не можуть, оскільки це суперечить принципу презумпції невинуватості. «Питання про винність або невинність конкретної особи в учиненні правопорушення має право вирішувати орган чи посадова особа, до компетенції яких належить розгляд тих чи інших справ і застосування відповідних санкцій. Тобто, це залежить від того, до якого виду належить учинене... правопорушення: якщо це злочин – справу вирішує суд; якщо адміністративний проступок – орган чи посадова особа, визначені законодавством про адміністративні правопорушення; якщо дисциплінарний проступок – особа...», який таке право надано дисциплінарним статутом. У зв'язку з цим, можна дійти висновку, що у службовому розслідуванні обставини правопорушення з'ясовуються лише попередньо, встановлюються особи не винні, а причетні до його вчинення...» [6, с. 227].

Також необхідно мати на увазі, що досягненню кінцевої мети передують певні процеси.

Для того, щоб розпочалась процедура (стадії) проведення службового розслідування щодо державного службовця в разі наявності ознак порушення присяги необхідно

як мінімум нормативно визначені підстави (приводи) для проведення службового розслідування. Адже не викликає сумніву, що правові норми самі по собі є юридичними гарантіями.

Основний акт, що визначає основи державної служби, тобто Закон України «Про державну службу», містить лише дві статті, в яких згадується про службове розслідування, а саме ст. 11 Закону, в якій закріплюється право державного службовця вимагати проведення службового розслідування з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри, та ст. 22 Закону, яка містить підстави відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою, та містить норму, яка зазначає, що тривалість відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати часу службового розслідування.

Відповідно до зазначеного Порядку серед наведених підстав проведення службового розслідування безпосередньо такої підстави, як «порушення присяги», немає. Немає її і серед підстав проведення службового розслідування в спеціальних нормативних актах щодо категорії державних службовців, на яких цей Порядок не поширюється. Проте формальне тлумачення наведених обставин дає підстави відносити «порушення присяги» службовцем до обставин, за яких може проводитися службове розслідування.

Не завжди підставою для службового розслідування є вчинення тільки проступку, оскільки такий іноді не є очевидним. Тому слід передбачити перелік приводів (заяви, повідомлення громадян, повідомлення в ЗМІ, подання інших органів, посадових осіб, інше), які дають підстави для призначення розслідування.

Стосовно підстав порушення службового розслідування при порушенні присяги, на нашу думку, найбільше законодавчому регулюванню цього питання відповідає позиція Л.В. Ковалю, який підставу визначає, як «здійснення особою діяння, що має ознаки правопорушення» [7, с. 162]. Власне, визначення ознак порушення присяги в даному випадку має підштовхнути, по-перше, законодавця до чіткого правового врегулювання зазначеного правового явища, як підстави для притягнення до відповідальності, по-друге, державному службовцю буде зрозуміло, вчинення яких діянь має наслідком звільнення за порушення присяги.

З огляду на це, видається доцільнішим наведення переліку ознак діянь, що можуть бути підставами для проведення розслідування без констатації наперед виду проступку. При цьому не слід забувати, що службове розслідування не може замінити провадження у кримінальних справах та справах про адміністративні правопорушення, для якого законодавством передбачена чітко визначена процесуальна форма.

Досліджуючи проблематику службового розслідування в органах внутрішніх справ України В.В. Гурін [5, с. 12] пропонує чітко визначати ознаки порушень з боку працівників ОВС, що не потребують розслідування.

Звичайно, кожен проступок, вчинений державним службовцем в професійній діяльності, повинен викликати відповідне реагування з боку компетентних осіб та органів. Проте, наведена вище пропозиція ускладнюється ще й тим, що ні чинний Закон України «Про державну службу», ні КЗпП України не містять «наповненості» поняття «дисциплінарний проступок» і «порушення присяги», їх розмежування.

У цілому гарантування законом права державного службовця на проведення службового розслідування має, в першу чергу, позитивний аспект – одна з можливостей особи для зняття безпідставних звинувачень, їх спростування. Негативний аспект полягає в тому, що протилежним наслідком може бути притягнення особи до відповідальності.

Фактично момент виявлення підстав для проведення службового розслідування та прийняття рішення про його проведення можна відзначити, як першу стадію службового розслідування – призначення, або як ще можна зустріти в юридичній літературі – порушення справи [8, с. 95].

Однак практика засвідчує, що службове розслідування щодо державних службовців, уже звільнених за порушення присяги (на підставі п. 6 ст. 30 Закону України «Про державну службу») або не проводиться, або проводиться іноді. І проблема полягає власне не в тому, що воно не проводиться умисно на шкоду службовцю, а в тому, що насправді фактично на законодавчому рівні процедури призначення службового розслідування при допущенні «порушення присяги» немає.

Розгляд проблеми застосування службового розслідування при порушенні присяги доцільно розпочати з прикладу вирішення даного юридичного питання, що неодноразово було предметом розгляду в судовій практиці. Йдеться, зокрема, про його вирішення Верховним Судом України. Так, у постанові від 09.07.2013 р. ВС України вирішив: «Передумовою звільнення державного службовця за вчинення дисциплінарного правопорушення, пов'язаного зі здійсненням службової діяльності, з підстави припинення державної служби за порушення присяги мають бути порушення, встановлені внаслідок ретельного службового розслідування, порядок проведення якого регулюється Інструкцією» [9].

Для того, щоб запобігти ситуації, де фактично ігноруються гарантії–права особи на проведення «службової дискусії», можна розглядати службове розслідування також, як необхідний процес перевірки виконання службових обов'язків державним службовцем з метою обґрунтування висунутих стосовно нього звинувачень [10, с. 91]. У зв'язку з цим необхідно визначити як одну з обов'язкових підстав проведення службового розслідування – розслідування та дослідження обставин, що встановлені під час перевірки виконання державним службовцем повноважень у разі, якщо встановлено ознаки порушення, невиконання чи неналежне виконання ним повноважень.

Відтак посадова особа, яку при наведеній хронології дій було звільнено, має лише один шлях – звернення до суду про оскарження відповідних дій та рішення. Зрозумілим точно є одне – для звільненої з державної служби особи є лише одні негативні наслідки (судовий розгляд справи, який часто триває надто довго, проходячи всі судові інстанції; невиконання роботодавцем судового рішення в частині поновлення на посаді; обмеження права звільненої особи на отримання доходу за результатами своєї праці. Перебування особи в статусі безробітного, протягом всього періоду вирішення спору в судах має ще й практичний аспект для звільненого. Якщо звільнена особа отримуватиме дохід, то фактично буде позбавлена права на відшкодування середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу).

Хоча звільнення на підставі п. 6, ч. 1, ст. 30 Закону України «Про державну службу» не є перешкодою для повторного вступу такої особи на державну службу, навіть на ту саму посаду, та, на наш погляд, тут присутній ще один суттєвий момент. Це морально-етичне значення даного факту. Він проявляється в тому, що в трудовій книжці робиться запис про звільнення «за порушення Присяги», що однозначно буде негативно сприйматись зі сторони при обранні чи призначенні на іншу державну, публічну посаду, адже під сумнів поставлено професійну репутацію особи. Та навіть при поновленні особи на посаді через суд матиме місце упереджене ставлення до поновленого працівника.

Проте, якщо поглянути на проблему службових розслідувань в цілому і глибше, то очевидним стане те, що

причина, за якої службове розслідування при порушенні присяги не проводиться, криється далеко не в тому, що законодавство не дає прямої підстави на його призначення, а пролягає в ініціюванні призначення службового розслідування та виконанні керівником державного органу, органу місцевого самоврядування рішення про звільнення особи за порушення присяги. Наступною проблемою є те, згідно з чинним законодавством слід виходити з того, що звільнення за порушення присяги є не правом (як для дисциплінарного стягнення), а обов'язком державного органу або органу місцевого самоврядування.

Згідно з чинним Порядком проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування допускається не обов'язковість для суб'єкта призначити службове розслідування, а тільки можливість його проведення у визначених законодавством випадках.

Що стосується прийняття рішення про призначення службового розслідування щодо державних службовців, на яких зазначений Порядок не поширюється, то положення відповідних такому регулюванню нормативних актів також свідчать про те, що при прийнятті рішення юридичного обов'язку проведення службового розслідування немає.

Не даремно одним із необхідних елементів нормативно-правових гарантій називають юридичні обов'язки, які виникають між суб'єктами відповідних правовідносин [11, с. 141].

Оскільки наведені законодавчі положення підривають низку правових принципів (верховенства права, правової визначеності тощо), доволі доречними були б законодавчі ініціативи, спрямовані на виправлення цієї ситуації. Відсутні в законодавстві і строки ініціювання службових розслідувань. Відповідно така ініціатива повинна бути сформульована у вигляді внесення змін до законодавства, якими передбачатиметься обов'язок особи (органу), який призначив чи обрав на посаду державного службовця (посадову особу) призначити службове розслідування. Це, в свою чергу, сприятиме і принципу доцільності покарання. Адже безумовне застосування суворого покарання у вигляді звільнення з посади за порушення присяги без з'ясування, у передбаченій законом формі підстав для його застосування, швидше буде виглядати як самоціль, а юридична відповідальність покликана «компенсувати», «запобігати», а тоді вже «карати». Не зайвим було б і закріплення в якості приводу для проведення службового розслідування письмової вимоги держслужбовця про його проведення.

Треба відзначити, що на сьогодні лише стосовно суддів законодавство передбачає здійснення чіткого провадження, перед тим як притягнути суддю до відповідальності за порушення присяги. Але навіть при цьому роль органів державної влади (Президента України і Верховної Ради України), що призначають/обирають на посаду суддю, у процесі притягнення суддів до юридичної відповідальності зведено до церемоніальної ролі, адже вони позбавлені повноважень із перевірки дій суддів, пов'язаних із порушенням законодавства, й порушенням присяги в тому числі, не несуть відповідальності за незаконне звільнення.

Отже, закріплення повноважень призначити службове розслідування на рівні юридичного обов'язку буде власне тим способом і засобом, який сприятиме правомірності звільнення, зокрема й при порушенні присяги. Інша справа, на який суб'єкт слід покласти цей обов'язок – на особу, яка призначила на посаду чи на керівника органу, де безпосередньо працює службовець. Вважаємо, це повинно залежати, в першу чергу, від того, до якої категорії публічних державних службовців належить держслужбовець, та пам'ятати, що в кожному випадку процедура ініціювання

має відповідати принципам поділу влади, їх незалежності одна від одної, а судової незалежності тим більше.

Крім того, слушною видається пропозиція О.В. Тищенко про те, що по кожному службовому розслідуванню доцільно створювати комісію не тим органом державної служби, де працює державний службовець, стосовно якого буде проведено розслідування, а вищестоящим органом, якому цей орган державної служби підпорядковується. Реалізація повноважень цих комісій має також бути підконтрольна Головному управлінню Державної служби України [12, с. 226]. На думку О.В. Тищенко, пов'язано це з тим, що, як засвідчує практика, службове розслідування, яке регулюється Порядком проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування, затвердженим постановою КМ України від 13.06.2000 р. № 950, часто базується не на об'єктивних обставинах справи, а на суб'єктивному, упередженому ставленні посадових осіб, які проводять розслідування, до конкретного державного службовця, що не сприяє правомірному прийняттю рішення.

В цілому, наведене нашою наукою висновок, що не лише встановлення для державних службовців певних прав, що мають місце при звільненні з посади, а й встановлення конкретних обов'язків для суб'єкта, що бере участь в притягненні публічного службовця до відповідальності, чіткий і прозорий механізм реалізації цих обов'язків забезпечить охорону і захист від можливих порушень при звільненні. Але постає запитання: чи лише починаючи звідси забезпечення реальних гарантій–прав особи при звільненні в цій державі існує?

Наступним важливим структурним елементом в системі нормативно-правових гарантій та гарантій в цілому є юридична відповідальність відповідних правовідносин.

Обставини, за яких один суб'єкт, наділений повноваженнями притягувати до юридичної відповідальності іншого суб'єкта (в даному випадку державного службовця за порушення присяги) і сам може стати суб'єктом юридичної відповідальності за прийняте ним рішення, є цілком логічною. По-перше, це підсилює відповідальність за ухвалені рішення про звільнення, по-друге, виступає гарантією захисту прав державного службовця в разі припинення державної служби за порушення присяги.

При застосуванні матеріальної відповідальності до публічних службовців слід врахувати, що згідно зі статтею 56 Конституції України відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень здійснюється за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування.

Проте, залучення до участі по справі, що перебуває на розгляді в суді вищих посадових осіб, роль яких зводиться фактично лише до підписання рішення про звільнення державного службовця на підставі порушення присяги, скажемо відверто, є вкрай складним, неефективним, у зв'язку з їхнім конституційно-правовим статусом. Нагадаємо, що до таких суб'єктів може належати і Президент України, міністри, Генеральний прокурор України, голови служб, відомств тощо.

Відтак, можемо констатувати, що фактично маємо ситуацію, за якої другий суб'єкт правовідносин про звільнення за порушення присяги, індивідуальної відповідальності не несе. Відповідальність для нього може наступити лише у вигляді зобов'язання поновити звільнену особу, і все. Таким чином, юридичні гарантії охорони прав державного службовця, звільненого за порушення присяги залишаються декларативними.

Висновки. Резюмуючи наведене, треба з особливістю та певним застереженням підкреслити, що розглядуване нами службове розслідування, як провадження по притягненню до відповідальності, не слід розглядати як єдину і безумовну надійну гарантію, що може слугувати гарантією правомірною припинення державної служби в разі порушення нею присяги. Така добре спрацьовуватиме на практиці, якщо перед тим будуть належно сформульовані і нормативно визначені законом діяння (дії, бездіяльність), що слід вважати порушенням присяги, а вже тоді розроблено механізм проведення службових розслідувань.

Скільки б уваги не приділялось темі обов'язковості призначення службових розслідувань при вчиненні держслужбовцем діянь, що зумовлюють його проведення, скільки б такі розслідування не проводились, доки немає нормативно-правового врегулювання «правового феномену» присяги, ситуація буде незмінною.

Список використаної літератури:

1. Малеин Н.С. Охрана прав личности советским законодательством / Отв. ред. А.И. Масляев. – М.: Наука, 1985. – 165 с.
2. Мицкевич А.В. О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социалистическом государстве / А.В. Мицкевич // Советское государство и право. – 1963. – № 8. – С. 21–25.
3. Джепа Ю.А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин : автореф. дис. ... к. ю. н.: 12.00.05 / Ю.А. Джепа. – Луганськ, 2009. – 22 с.
4. Про порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держ-

ви або органів місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 13 черв. 2000 р. № 950. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.

5. Гурін В.В. Службове розслідування в органах внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / В.В. Гурін. – К., 2003. – 19 с.

6. Гурін В.В. Проведення службового розслідування в органах внутрішніх справ (організаційно-правові питання) / В.В. Гурін // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 2002. – № 5. – С. 226–233.

7. Коваль Л.В. Адміністративне право [Текст]: [Курс лекцій] для студентів юрид. вузів та факультетів / Л.В. Коваль. – К.: Вентурі, 1998. – 208 с.

8. Бородін І.Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / І.Л. Бородін // Право України, 2006. – № 12. – 155 с.

9. Про визнання незаконним та скасування наказу, пов'язаного з роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу: постанова Верховного Суду України від 09 липня 2013 року. – № 21-217а13. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua>.

10. Желюк Т.Л. Державна служба: навч. посіб. / Т.Л. Желюк. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 575 с.

11. Мілова Т.М. Конституційне право людини і громадянина на свободу наукової творчості в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Т.М. Мілова – К., 2008. – 211 с.

12. Тищенко О.В. Проблеми правового регулювання припинення трудових відносин із державними службовцями на підставі порушення присяги / О.В. Тищенко // Право України, № 2011. – № 1.