

УДК 342.5 (477)

Романюк Л.В.

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНСЬКІЙ РСР: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

В статті проводиться комплексний аналіз теоретичних та практичних питань, присвячених проблемі правового регулювання звільнення з радянської державної служби. Досліджуються підстави припинення державної служби і порядок звільнення державного службовця. Автор аналізує радянське трудове законодавство, а також нормативні акти, що регулювали діяльність радянських державних службовців. Особлива увага приділена ролі ФЗМК у даному питанні. Зроблені висновки, в яких автор виявляє недоліки правового регулювання порядку припинення радянської державної служби, проведено порівняльно-правовий аналіз радянського і чинного українського законодавства.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, звільнення, виконавча влада.

Наукова стаття присвячена розв'язанню недостатньо дослідженої проблеми кадрового забезпечення органів виконавчої влади в Україні. Актуальність теми зумовлюється об'єктивними причинами, корінними змінами, які відбувалися в Україні з 1991 р. Саме тоді була зламана авторитарна, командно-адміністративна система управління. Однак, незважаючи на зміни, які відбулися за ці роки, державний апарат ще недостатньо підготовлений для практичної реалізації загальнонародного інтересу, що зумовлює необхідність істотного коригування кадрової політики щодо державної служби в органах виконавчої влади.

Нині склалися сприятливі умови для того, щоб у системі державного апарату зробити певний, свого роду психологічний, перелом. Необхідно затвердити нові підходи до організації діяльності державних службовців органів виконавчої влади. І для цього важливим є удосконалення процесу формування кадрів органів виконавчої влади. Особливу актуальність набувають питання про порядок прийняття на державну службу та припинення державної служби. Все це зумовлює необхідність проведення досліджень цих питань, з метою пошуку нових шляхів вирішення проблеми удосконалення процесу формування кадрів органів виконавчої влади в Україні.

Хотілося б також зазначити, що багато недоліків, які зараз існують у правовому регулюванні питань, пов'язаних із проходженням державної служби, стали наслідком існуючої довгі роки в Україні радянської системи державного управління. Тому, дослідження та вивчення особливостей проходження державної служби за радянських часів є, на наш погляд, необхідним чинником подолання проблем та недоліків законодавчого регулювання питань державної служби в сучасній демократичній Україні. Це і обумовлює мету нашого дослідження, яка полягає в з'ясуванні теоретичних, практичних та законодавчих засад правового регулювання звільнення з державної служби у радянський період розвитку України. Завданням

дослідження є вивчення особливостей припинення державної служби в радянський період розвитку УРСР.

Проблеми державної служби розглядалися в деяких монографіях, наукових статтях, навчальних посібниках В.А. Вороб'йова, М.І. Єропкина, В.М. Манохіна, В.М. Марчука, С.С. Студенікіна, І.М. Пахомова, Р.С. Павловського, Г.І. Петрова, В.В. Цветкова, О.М. Якуби.

Також, важливе методологічне значення для дослідження інституту державної служби мають праці вчених у галузі теорії адміністративного права В.Б. Авер'янова, Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахраха, Л.Р. Білої, Ю.П. Битяка, І.П. Голосніченка, С.Д. Дубенко, Ю.В. Іщенко, Ю.М. Козлова, С.В. Ківалова, Н.Р. Нижник, Д.М. Овсянка, Ю.М. Старилова та інших вчених. Ці дослідницькі роботи є фундаментальною основою будь-якого дослідження наукових проблем формування кадрів органів виконавчої влади.

Україна отримала від колишнього СРСР складну і суперечливу спадщину в сфері організації державної служби, і особливо в роботі з персоналом. В радянські часи в Україні не було самостійної державно-правової організації, а державний апарат був складовою партійного керівництва. Діяльність державного апарату спрямовувалась партійними організаціями, а правової регламентації цієї діяльності не було. Не було навіть офіційного визначення державної служби та правової основи її функціонування [1, с. 50].

Кадрова політика Радянського Союзу засновувалась на політичній відповідності кандидата на державну службу, інші ж якості людини не мали великого значення. Відсутність законодавства про державну службу, та цілі, на які була спрямована діяльність державного апарату, призвели до розвитку певної системи прийняття на радянську державну службу та звільнення з радянської державної служби. Всі ці процеси контролювались політичними керівниками. Це сприяло розвитку прислужливості та дисципліни, а не ініціативи та відповідальності. Розглядаючи особливості звільнення з державної служби в радянський період історії України, вважаємо, що проведення такої політики в сфері державної служби, коли державні службовці usługували більше своєму керівникові, ніж загальному громадському інтересові, було вигідно владі.

Приступаючи до розгляду даного питання, слід зазначити, що порядок звільнення з державної служби в радянські часи регулювався за Конституцією СРСР і Основами законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю. Відсутність загального законодавства про державну службу ускладнювала процедуру звільнення державних службовців. І хоча всі визнавали специфіку діяльності державних службовців, а тому, необхідність закріплення в законодавстві спеціальних підстав звільнення з державної служби, в радянській юридичній літературі, звичайно, зазначалися єдині підстави припинення трудових і державно-службових відносин.

Слід зазначити, що на початку розвитку радянської держави в законодавстві були закріплені особливі підстави звільнення службовців державних установ чи державних підприємств, однак, слід визнати, що як і в подальшому, питання про звільнення вирішувала самостійно адміністрація державного підприємства чи установи в особі керівника того чи іншого державного органу. Так, наприклад, вчені радянських часів вирізняли випадки звільнення державних службовців, коли ті пору-

шували Закон, що звався “Тимчасові правила про службу в державних установах і підприємствах”. Закон цей забороняв службовцям держустанов та держпідприємств працювати за сумісництвом в кількох держустановах чи підприємствах без особливого дозволу, в одних випадках, і абсолютно, у деяких випадках. Абсолютно заборонялося сумісництво служби державної з особою або через підставних осіб участю в приватному торгівельному або промислового підприємстві, із заняттям підрядами або постачанням або промисловою орендою [2]. З цього приводу Я. Панін писав: “коли виявиться що службовець держустанови або держпідприємства зламав зазначені правила (був на посаді в кількох установах, не діставши на це дозволу, проводить приватну торгівлю та інше), то адміністрація не тільки має право, але й повинна службовця цього звільнити, при чому адміністрація звільняє самостійно, не звертаючись до РКК чи трудсуду” [3, с. 34].

Також, Я Панін зазначив, що адміністрація має право звільнити будь кого із родичів службовця, якщо вони проходять сумісну службу в однієї установі.

Слід, також зазначити, що згідно з постановою ВУЦВК і РНК УСРР від 3 квітня 1925 р., службовця держустанови УСРР можна (навіть повинно) було звільнити, “якщо цей службовець не знає української мови, не використав для вивчення її строку, що йому надала відповідна урядова комісія з українізації” [3, с. 35].

Згідно з Основами законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю, підставами припинення трудового договору вважалися: згода сторін; закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично продовжувались та жодна з сторін не вимагала їхнього припинення); призов або вступ працівника чи службовця на військову службу; розірвання трудового договору за ініціативою працівника або службовця, за ініціативою адміністрації або за вимогою профспілкового органу; переведення працівника за його згодою на іншу посаду або перехід на виборну посаду; відмова працівника або службовця від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; вступ в законну силу вироку суду, яким працівник або службовець засуджений (крім випадків умовного засудження) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи, або до іншого покарання, яке є несумісним з продовженням даної роботи [4].

В усіх випадках звільнення державного службовця необхідним було видання адміністративного акту відповідним державним органом або його керівником. У тих випадках, коли державний службовець займав виборну посаду, державно-службові відношення припинялися після закінчення строку, на який його було обрано, або за рішенням органу, який вибрав його [5, с. 76].

В радянській адміністративно-правовій літературі існували окремі точки зору з приводу класифікації підстав припинення державної служби. Так, наприклад, В.М. Манохін пропонував поділити підстави припинення державно-службових відносин за джерелом їх волевиявлення на дві групи. Одні підстави, на його думку, виходили з ініціативи державного службовця, а інші – з ініціативи держави від імені її компетентних органів або посадових осіб [6, с. 146].

Підставами припинення державної служби з ініціативи державного службовця учений встановлював такі: заява державного службовця про бажання залишити роботу, з попередженням керівництва органу або вищестоящого начальника за два тижні; заява державного службовця у зв'язку з досягненням пенсійного віку (законодавством не був передбачений граничний вік перебування саме на державній

службі, тому звільнення державного службовця з ініціативи адміністрації в зв'язку з досягненням пенсійного віку вважалось незаконним, що тягло за собою виникнення низки проблем, пов'язаних з потребами поновлення і висування молодих кадрів); заява службовця у зв'язку з вступом до навчання в вищий навчальний заклад або середній спеціальний навчальний заклад чи в аспірантуру; заява службовця про звільнення у зв'язку з призовом до лав Радянської Армії; переведення на іншу посаду в цій же установі, за погодженням службовця.

З ініціативи керівництва органу (посадової особи) державного службовця звільняли за такими підставами, як: закінчення строку повноважень зайняття посади (це стосувалося виборних посад); ліквідація підприємства, установи організації, скорочення штатів працівників; виявлення невідповідності службовця займаній посаді, внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню служби, (щодо цієї підстави звільнення, то слід зазначити, що, відсутність закріплених в законодавстві конкретних вимог до державних службовців при прийнятті на ту чи іншу посаду фактично тягла за собою вирішення питання про звільнення службовця на власний розсуд адміністрації або посадової особи); систематичне невиконання службових обов'язків, якщо до службовця раніше застосовувались заходи дисциплінарного або громадського стягнення; неявка на службу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; поновлення на посаді особи, яка раніше її займала; застосування звільнення в якості заходу дисциплінарного впливу за прогул також за інші дисциплінарні проступки, вчинені державними службовцями що несли відповідальність в порядку підлеглості за статутними Положеннями; внаслідок виконання вироку суду по кримінальній справі, якщо виконання вироку несумісне з здійсненням державної служби [4]; позбавлення судом права займати дану посаду [7];

З науковими поглядами В.М. Манохіна, щодо розподілу підстав звільнення з державної служби, погоджувались й інші радянські учені. Так, наприклад, Р.С. Павловський також підкреслював, що державно-службові відносини можуть бути припинені за ініціативою службовця або адміністрації [8, с. 125]. Однак, на нашу думку, більш чіткий розподіл підстав звільнення з радянської державної служби був зроблений Ю.М. Козловим, який виділив такі підстави як, призов в лави Радянської Армії; не обрання під час чергових виборів службовця на посаду, яку він займав; позбавлення судом права займати дану посаду та виконання вироку суду по кримінальній справі в єдину групу підстав припинення державної служби поза волею сторін [9, с. 157]. Такого ж погляду на розподіл підстав звільнення з радянської державної служби дотримувався І.М. Пахомов, але він підкреслював, що дані підстави припинення державно-службових відносин рівною мірою є підставами припинення й трудових відносин, не тільки тих, які входять в юридичний склад державно-службових відносин, а й всіх інших ("робітничих") трудових відносин [5, с. 77]. Учений звертав увагу на те, що в законодавстві не робиться ніяких винятків для окремих державних службовців, які є суб'єктами державно-службових відносин. А втім, існували окремі категорії службових осіб, для звільнення яких недостатньо було згаданих загальних підстав, а потрібні були ще й додаткові умови. Так, наприклад, при звільненні службовців, що закінчили вищі і середні навчальні заклади (протягом 3-х років після закінчення) адміністрація повинна була одержати

крім санкції відповідної профспілкової організації – фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки, якщо таке було потрібне за законом, ще й згоду вищестоящого органу – за приналежністю.

Звільнення з державної служби з ініціативи адміністрації, як правило, здійснювалося за згодою фабричного, заводського, місцевого комітету профспілки, за винятком працівників, які займали керівні й відповідальні посади, які не витримали випробувального строку, обумовленого трудовим договором, а також тих службовців, які працювали за сумісництвом. Згідно трудовим законодавством працівників та службовців не мали права звільнити за ініціативою адміністрації без попереднього погодження ФЗМК [4; 10]. Участь профспілок в вирішенні питань про звільнення з державної служби також можна виділити як особливість припинення державної служби в радянські часи. Однак, це не дає підстав стверджувати, що рядові службовці апаратів органів влади здійснювали повний контроль за законністю рішень керівних органів та приймали активну участь в організації діяльності державного апарату.

В Додатку № 1 до Положення “Про порядок розгляду трудових спорів”, затвердженому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 р. був зазначений дуже широкий перелік державних службовців, питання про звільнення яких вирішувалось без погодження з ФЗМК. Згідно з цим переліком, до державних службовців, звільнення яких не підлягало до розгляду в комісіях по трудових спрах, а вирішувалось вищестоящими органами, належали головним чином ті службовці, які мали державно-владні повноваження щодо керівництва відповідними галузями суспільного життя [11]. Проте, перелік встановлював не тільки коло керівних працівників державного апарату, які мали широкі права щодо керівництва певними ділянками господарського, соціально-культурного й адміністративного будівництва. Положення “Про порядок розгляду трудових спорів” розповсюджувалось як на працівників різних сфер так і на державних службовців. Воно не виділяло окремо державних службовців органів влади, державних установ та організацій, працівників підприємств, функціонерів громадських організацій. Це було недоліком правової системи радянського періоду розвитку нашої держави. Перелік, наприклад, включав працівників, які безпосередньо виконували соціально-культурні функції - артистів й інших творчих працівників, професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів, працівників науково-дослідних установ, посади яких заміщалися за конкурсом, а також тих осіб, що обіймали керівні посади в громадських організаціях (наприклад, завідуючих відділами профспілкових органів і т. ін.).

І хоч включення в Перелік даного кола осіб можливо й обумовлювалось міркуваннями специфіки виконуваної роботи та особливостями порядку підбору й призначення кадрів на державну службу, викликаними необхідністю втручання держави в діяльність працівників, які безпосередньо виконували соціально-культурні функції, і громадських організацій у формі подання їм допомоги, здійснення контролю за законністю. Однак, на нашу думку, цей Перелік насамперед був своєрідним обмеженням можливості громадськості втручатися до розв’язання не тільки державних але й виробничих та соціальних питань. Пахомов І.М. хоч і не констатував уваги на окремому виділенні державних службовців, відмежуванні їх від інших категорій працюючих, все ж відмічав, що коло посад, визначених Переліком, повинно бути обмеженим [5, с. 81]. Ученим були підтримані заяви про

необхідність встановити правило, якщо особа не має державно-владних повноважень щодо керівництва дорученою їй ланки господарського, соціально-культурного та адміністративно-політичного будівництва, то вона не може бути звільнена без згоди ФЗМК [12, с. 89]. Законодавче закріплення даної пропозиції дійсно сприяло б, на нашу думку, розвитку демократичних начал у державній діяльності, зміцненню охорони прав та інтересів радянських громадян.

Якщо повернутися до витоків заснування радянської держави то можна побачити ще більш плачевну ситуацію з забезпеченням прав людини. Щоб змінити трудову дисципліну, постановою РНК СРСР з 6 березня 1929 р. (і постановою президії ЦВК СРСР з 3 квітня 1929 року) адміністраціям державних підприємств і установ було надано право самостійно, тобто без обов'язку звернутися по дозвіл до РКК або трудсуду, накладати на працівників усі кари, які були передбачені у таблиці кар, у тому числі й звільнення. Незабаром після цього, а саме 27 серпня 1929 року НКП СРСР затвердив два таблиці кар: один - для промислових підприємств і другий – для установ державних, кооперативних і громадських. В цих таблицях було зазначено, за які вчинки працівника можна звільнити [3, с. 33]. Тому, на нашу думку, можна визнати, що само заснування профспілкових комітетів все ж таки було кроком до демократизації радянського суспільства. Але, на жаль, профспілки так і залишились органами, які відігравали номінальну роль, існували лише для підтвердження факту наявності демократії та захисту соціальних прав і гарантій працівників, так і не почавши виконувати функцій, визначених їхнім призначенням.

У радянському законодавстві існувала ще одна специфічна підстава звільнення з державної служби. Мова йде про звільнення службовця, який обслуговує грошові та товарні цінності, у випадках втрати адміністрацією довіри до даного працівника [12]. Зазначимо, що вказана підстава звільнення була закріплена в 30-х роках ХХ ст. В той період, в умовах класової боротьби, встановлення даного правила допомагало владі обмежити доступ до державної служби так званих вихідців з експлуататорських класів, які не виправдали з тієї чи іншої причини виявленої їм довіри з боку радянської держави. Рішення про те, викликає довіру службовець чи ні приймалося не з урахуванням його особистих заслуг чи помилок, а насамперед, виходячи з того, до якого прошарку він, або його родичі належали до революції. Несумлінне виконання обов'язків, низький рівень професіоналізму були нічим поряд з недотриманням норм комуністичної моралі, у разі якого службовець міг бути звільнений з державної служби за рішенням керівництва на підставі втрати до нього довіри. В післявоєнні роки ця підстава стала зовсім неактуальною, однак час її дії закінчився тільки з розпадом Радянського Союзу.

Серед інших особливостей звільнення з радянської державної служби можна виділити припинення державної служби з ініціативи профспілкової організації. На вимогу профспілкового органу (не нижче від районного) адміністрація повинна була розірвати трудовий договір з керівним працівником або усунути його від посади, якщо він порушує законодавство про працю, не виконує зобов'язань за колективним договором, виявляє бюрократизм, допускає тяганину.

На вимогу профспілкової організації про звільнення службовця, адміністрація була зобов'язана в той же день сповістити працівника про цю вимогу. Службовець, по відношенню до якого відповідна профспілкова організація висунула вимогу про звільнення, мав право протягом семи днів після повідомлення про звільнення пода-

ти заяву про перегляд його звільнення у вищестоящу профспілкову організацію, рішення якої було остаточним. Звільнення службовця за вимогою відповідної профспілкової організації на підставі ст. 20 Основ законодавства СРСР та союзних республік про працю відрізнялося від розгляду питання про звільнення за рішенням ФЗМК [13, с. 40].

У першому випадку, тобто з ініціативи вказаних профспілкових органів, адміністрація була зобов'язана звільнити службовця. В другому, тобто за рішенням ФЗМК, такий обов'язок на адміністрацію не покладался. Здійснюючи свої права, ФЗМК міг в передбачених законом випадках лише ставити питання перед адміністрацією про звільнення службовця. За точним висловом законодавця, профспілкова організація зверталася до адміністрації з вимогою про усунення працівника лише з керівної посади, який систематично порушував трудове законодавство, ігнорував права профспілкової організації, проявляв бюрократизм тощо. До рядових державних службовців ст. 20 Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю практично не застосовувалась. Однак щодо керівних працівників радянського державного апарату ця стаття також застосовувалась дуже рідко. Це свідчить про те, що профспілкові організації не мали можливості в повній мірі використовувати свої права. А само їх існування не було гарантом захисту державних службовців від свавільних дій адміністрації та партійних керівників.

Дуже правильну, на наш погляд, позицію щодо порядку звільнення з державної служби займав на той час Ю.А. Тихоміров, який зазначив, що порядок звільнення з радянської державної служби в значній мірі був пов'язаний з порядком прийняття на державну службу [14, с. 67]. Так, наприклад, звільнення з посади, яка займалася шляхом призначення, здійснювалось особою, що призначала службовця, або рішенням вищестоящого органу. Однак, учений відмічав, що само звільнення повинно здійснюватись у відповідності з загальними підставами, вказаними в ст. 17 Основ законодавства про працю СРСР та союзних республік. Також, звільнення було можливо за власним бажанням, але в радянському законодавстві не була відображена специфіка порядку звільнення з державної служби осіб, які займали посади вищих категорій у разі їх відставки. Звільнення обраних службовців також здійснювалось за рішенням або постановою органу, який обирає на посаду.

Крім загальних підстав звільнення службовців, закріплених в законодавстві про працю, існували й інші підстави, закріплені в спеціальних статутах тих чи інших органів державного апарату. Так, наприклад, на морському транспорті звільнення в якості стягнення застосовувалось в випадках грубого порушення дисципліни, яке загрожувало безпеці мореплавання, порушенню митних правил, скоєння в період перебування за кордоном або при обслуговуванні іноземного судна в порту проступку, несумісного з честю та гідністю працівника морського транспорту [15, с. 107]. Законом СРСР "Про всезагальний військовий обов'язок" та різними воєнними статутами також встановлювався спеціальний порядок та підстави звільнення військовослужбовців [16].

Виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок про те, що вирішення питань звільнення з радянської державної служби, як і питань прийняття на державну службу, цілком залежало від дій та бажань адміністрації, посадових осіб та вищестоящих органів, тобто керуючого апарату влади. Відсутність чіткої правової регламентації підстав звільнення саме з радянської державної служби, з урахуван-

ням специфіки діяльності державних службовців залишала працівників фактично беззахисними від свавільних дій керівництва, а існування ФЗМК не надавало серйозних гарантій проти необгрунтованого звільнення з державної служби. Радянська дійсність не знала також практики адміністративних судів щодо захисту прав державних службовців у разі незаконного їх звільнення.

Список використаних джерел та література:

1. Оболенський О.Ю. Державна служба. – К.: КНЕУ, 2003. – 344 с.
2. Постанова РНК УРСР від 7 лютого 1923 року “Тимчасові правила про службу в державних установах і підприємствах” // Збірник У законень та Розпоряджень РСУУ УРСР, 1923. - № 5. – С. 1.
3. Панін Я. Порядок звільнення працівників та службовців / Довідник за ред. І.І. Курицького. – Одеса: Видавництво “БДР”, 1930. – 151 с.
4. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР, 1970. – № 29(1531). – ст. 265.
5. Пахомов І.М. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР. – К.: Вид-во Київського університету, 1971. – 128 с.
6. Советское административное право / Под ред. В.М. Манохина. – М.: Юрид. лит., 1977. – 542 с.
7. Основы уголовного законодательства СССР и союзных республик от 25 декабря 1958г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1959. – № 20. – ст.164.
8. Советское административное право / Под ред. Р.С. Павловского. – К.: Вища школа, 1986. – 416 с.
9. Советское административное право / Под ред. Ю.М. Козлова. – М.: Юрид. лит., 1973. – 623 с.
10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року (із змінами та доповненнями) // Офіційне видання: Відп. Міністерство юстиції України. – К.: Атіка, 2004. – 120 с.
11. Указ президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 года “Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров” // Ведомости Верховного Совета СССР, 1957. - № 4(871). – ст. 58 – 59.
12. Давыдович Я.И., Хрусталева Б.Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работников. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1962. – 126 с.
13. Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза: утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1958 г. // Ведомости Верховного Совета СССР, 1958. – № 15. – ст. 282.
14. Служащий советского государственного аппарата / Отв. ред. Ю.А. Тихомиров. – М.: Юрид. лит., 1970. – 278 с.
15. Воробьев В.А Советская государственная служба (административно-правовые аспекты) / Отв. ред. В.И. Новоселов. – РңД.: Изд-во РГУ, 1986. – 127 с.
16. Закон СССР “О всеобщей воинской обязанности” от 12 октября 1967 г. (с изменениями и дополнениями) // Ведомости Верховного Совета СССР, 1967. – № 42. – ст. 552.

Романюк Л.В. Особенности прекращения государственной службы в Украинской ССР: историко-правовой анализ.

В статье проводится комплексный анализ теоретических и практических вопросов, посвященных проблеме правового регулирования увольнения с советской государственной службы. Исследуются основания прекращения государственной службы и порядок увольнения государственного служащего. Автор анализирует советское трудовое законодательство, а также нормативные акты, регулировавшие деятельность советских государственных служащих. Особое внимание уделяется роли профсоюзов в данном вопросе. Сделаны выводы, в которых автор выявляет недостатки правового регулирования порядка прекращения советской государственной

службы, проводится сравнительно-правовой анализ советского и действующего украинского законодательства.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, увольнение, исполнительная власть.

Romanyuk L.V. Peculiarities of state service discharge in Ukrainian SSR: historical legal analysis.

Complex analysis of theoretical and practical issues is conducted in the article, dedicated to the problem of legal regulation of discharge from soviet state service. Reasons of state service termination and dischargement order of state employees are studied. The author analyses soviet labour law, and also statutory acts, which regulated activity of soviet state employees. Special attention is payed to trade union's role in the above questions. The author summerizes lack of the legal regulation of soviet state service dischargement flaws, comparative and legal analysis of soviet and current Ukrainian law is conducted.

Key words: state service, state employee, dischargement, executive authority.

Надійшла до редакції 16.07.2008 р.