

ДАНІЛОВ О.Г.

студент 3-го курсу екологічного факультету Житомирського національного агроекологічного університету,
м. Житомир

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сьогодні, на початку нового тисячоліття, в період переходу до нового етапу державотворчих процесів сама логіка історико-правового та соціально-політичного поступу змушує зі всією серйозністю звернутись до проблем правового регулювання державної служби в Україні. Державна служба в Україні очікує організаційно-управлінських та нормативно-правових реформ. Проте у реформуванні державної служби України криється і потенційна небезпека від реформування: руйнація одних структур обов'язково передбачає період невизначеності, своєрідного хаосу, який передуює появі і розвитку нового управління порядку в державі. Запобігти хаотичним, руйнівним елементам, що виникають під час реформування державної служби, покликане нормативно-правове забезпечення й регулювання відповідних організаційно-управлінських процесів та службово-трудова відносин.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання склали загальнотеоретичні наукові праці, розробки провідних фахівців у галузі трудового права і теорії управління: Авер'янова В.Б., Атаманчука Г.В., Бандурки О.М., Битяка Ю.П., Безсмертного О.К., Болотіної Н.Б., Венедиктова В.С. та ін..

Головним юридичним фактом, що призводить до встановлення службовотрудових правовідносин, є трудовий договір або контракт. Таким чином, вступ на державну службу в Україні базується, перш за все, на одному з найважливіших принципів праці її добровільності та свободи трудового договору. Прийняття на роботу здійснюється за угодою сторін, що є основною правовою формою, яка опосередковує їх вільний вибір. Весь персонал державної служби комплектується на добровільних засадах. У трудовому договорі найповніше виражається свобода волевиявлення державного службовця та відповідної державної організаційно-правової інституції. Трудовий договір розглядається як двостороння угода, яка віддзеркалює інтереси сторін і відображає вільний вибір працівником сфери трудової діяльності, одержання роботи та її стабільність.

Державний орган і громадянин України на власний розсуд встановлюють умови майбутнього службово-трудова правовідношення, але вони зобов'язані у будь-якому випадку обумовити обов'язкові умови трудового договору, що охоплюють згоду про прийняття на роботу, визначення трудової функції державного службовця (спеціальність, кваліфікація, посада) та місце його праці, термін дії трудового договору і початок виконання працівником роботи. У протилежному випадку трудовий договір вважається

неукладеним. Такі умови трудової угоди віднесені до обов'язкових, оскільки законодавчо закріплені у понятті трудового договору (ст. 21 Кодексу законів про працю України) і тому становлять основний зміст правового статусу працівника, а в конкретному випадку державного службовця [1, с. 68].

Проміжним елементом, що передує або запобігає відповідальності державного службовця, є обмеження і заборони для службовців. Справа у тому, що, володіючи повноваженнями за державною посадою, службовець, реалізуючи ці повноваження, у той же час одержує значні можливості їх використання в цілях, які не відносяться до посади і навіть протипоказані останній: в політичних цілях, в інтересах третіх осіб, з метою особистого збагачення. Окрім прав і основних обов'язків державний службовець, вступаючи на державну службу, добровільно приймає і ряд встановлених законодавством обмежень та заборон. Головна мета правообмежень полягає в забезпеченні ефективного функціонування державної служби, встановленні правових перешкод можливого зловживанню державних службовців, створенні посадових повноважень та реалізації встановлених Конституцією прав і свобод службовців [2, с 29].

Відповідно до ст. 12 та ст.16 Закону України «Про державну службу» [3] обмеження, пов'язані з державною службою, поділяються на дві групи; а) пов'язані з прийняттям на державну службу; б) пов'язані з проходженням державної служби. Обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу, є традиційними: визнання особи у встановленому порядку недієздатною, наявність судимості, що є несумісною із зайняттям посади, безпосередня підпорядкованість або підлеглисть особам, які є близькими родичами. Законами України для деяких категорій державних службовців можуть встановлюватись й інші обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу [2, с 29]. Наприклад, у ст. 17 Закону України «Про міліцію» [4] зазначено, що при прийомі громадян на службу в органи внутрішніх справ для них може бути встановлений іспитовий термін до одного року.

Обмеження пов'язані з проходженням державної служби забороняють державному службовцю: а) сприяти, використовуючи своє службове становище, фізичним і юридичним особам у здійсненні ними підприємницької діяльності, а так само в отриманні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів чи пільг з метою незаконного одержання за це матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг; б) займатися підприємницькою діяльністю безпосередньо чи через посередників або підставних осіб, бути повіреним третіх осіб у справах державного органу, в якому вона працює, а також виконувати роботу на умовах сумісництва (крім наукової, викладацької, творчої діяльності, а також медичної практики); в) входити самостійно чи через представника або підставних осіб до складу правління чи інших виконавчих органів підприємств, кредитно-фінансових установ, господарських товариств тощо, організацій, спілок, об'єднань, кооперативів, що здійснюють підприємницьку діяльність [5, с. 142].

Суть правообмежень полягає у тому, що державний службовець на період знаходження на державній службі позбавляється певних прав, які входять в статус прав громадянина. Своєю кінцевою метою правообмеження мають забезпечити ефективність функціонування державної служби.

Оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю. Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Посадові оклади державних службовців устанавлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків. Доплата за ранг здійснюється відповідно до рангу, присвоєного державному службовцю.

Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у таких розмірах: понад 3 роки - 10, понад 5 років - 15, понад 10 років - 20, понад 15 років - 25, понад 20 років - 30, понад 25 років - 40 відсотків. Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є Державний бюджет України та інші джерела, визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України. Пенсія державним службовцям виплачується за рахунок держави. На одержання пенсії державних службовців мають право особи, які досягли встановленого законодавством України пенсійного віку, за наявності загального трудового стажу для чоловіків не менше 25 років, для жінок не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби не менше 10 років. Зазначеним особам призначаються пенсії в розмірі 80 відсотків суми їх посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, передбачених цим Законом, без обмеження граничного розміру пенсії. Пенсія державному службовцю виплачується у повному розмірі незалежно від його заробітку (прибутку), одержуваного після виходу на пенсію. За кожний повний рік роботи понад 10 років на державній службі пенсія збільшується на один відсоток заробітку, але не більше 90 відсотків посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, передбачених Законом України «Про державну службу», без обмеження граничного розміру пенсії [6, с. 292].

З метою підвищення престижу державної служби, заінтересованості названих службовців у продуктивній та ефективній роботі, запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням необхідно: підвищити стимулюючу роль посадових окладів у оплаті праці; передбачити заходи щодо залучення на службу здібних, перспективних фахівців, заінтересованих у результатах своєї праці; консолидувати структуру заробітної плати та зменшити кількість її компонентів, принципово умови оплати праці кожного

державного службовця мають співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності; обов'язковим має бути посилення посадової диференціації умов оплати праці з урахуванням рівня відповідальності, забезпечення її зростання протягом всього періоду діяльності: повинні бути посилені стабільні правові гарантії та соціальна захищеність вказаних службовців, зокрема у разі звільнення з посад з незалежних від них причин.

Список використаних джерел:

1. Сай І. А., Административное право Украины (общая часть): Учебное пособие. – Х.: «Одиссей», 1999. – 224с.
2. Іншин М.І. Обмеження, як елемент правового статусу державних службовців ОВС //Право України. – 1997. - №1. – С.61-65.
3. Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-УТ // Офіційний вісник України від 23.01.2012. - 2012 р. - № 4. - Стор. 9. - Ст. 115.
4. Закон України «Про міліцію» // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). –від 20.12.1990 № 565-ХІІ.
5. Алексеев С. С. Державна служба і державні службовці в Україні /За заг. ред. Н.Р. Нижник. – К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 1999. – 242с.
6. Бондар В.М. Нематеріальна і матеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: В.М. Бондар, С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. - Дніпропетровск: ДРІДУ НАДУ, 2006. - Вип.1 (23). - 292 с.