

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА МЕТОДИ ЗАСТОСУВАННЯ ЙОГО НА ПРАКТИЦІ

Анотація. Проаналізовано новий Закон України "Про державну службу". Висвітлено основні напрямки його дії, спрямовані на вдосконалення проходження державної служби, та вказано на недоліки.

Аннотация. Проанализирован новый Закон Украины "О государственной службе". Освещены основные направления его действия, направленные на совершенствование прохождения государственной службы, и указано на недостатки.

Annotation. The Law of Ukraine "On Civil Service" is analysed. The basic directions of actions aimed at improving the civil service, and its shortcomings are given.

Ключові слова: державна служба, посада державної служби, статус державного службовця.

Україна зараз перебуває у трансформаційному періоді, докорінно змінюються базисні засади суспільства, здійснюється формування суверенної та незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Тому проблеми, пов'язані з підвищенням ефективності діяльності державних службовців в органах державної виконавчої влади, є актуальними та потребують вирішення.

Мета статті – здійснення аналізу законодавства про державну службу та виявлення недоліків його застосування на практиці.

Вивченням цього питання займалися такі вчені, як: Авер'янов В. Б. [1], Оболенський О. Ю. [2].

Проблема ефективності проходження державної служби включає в себе: розгляд правового регулювання державної служби та її вдосконалення відповідно до європейських принципів ефективного врядування, визначення порядку її проходження та припинення, визначення правового статусу державних службовців, засад їх соціального і правового захисту.

Наведені аспекти послідовно розв'язуються у положеннях Закону України "Про державну службу" від 17.11.2011 р. № 4050-VI, якими передбачається створення правових передумов для: заснування політично нейтрального інституту державної служби; підвищення престижності державної служби; врегулювання статусу державного службовця; підвищення якості послуг, які надають державні службовці; введення в дію прозорого механізму прийняття на державну службу; введення в дію ефективного механізму запобігання корупції; створення умов прозорості діяльності органів державної влади; підвищення рівня соціального та матеріального захисту державних службовців.

У Законі України "Про державну службу" від 16.12.1993 року № 3723-XII не дається поняття державного службовця, а робиться ремарка, яка зараховує осіб, що займають посади в державних органах і їх апараті та мають відповідні службові повноваження, до державних службовців. Державні службовці виконують покладені на них обов'язки на постійній чи на тимчасовій основі, на підставі, як правило, конкурсного відбору, залежно від категорії посади. Посада, яку обіймає державний службовець, визначає зміст його діяльності та правовий стан. Від посади залежить обсяг, форми, методи участі державного службовця у практичному здійсненні компетенції того державного органу, в якому він працює. Згідно зі ст. 2 Закону, посада – це визначена структурою та штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Визначення посади є дуже вдалим, може бути використане для будь-якого державного органу, структурного підрозділу, їх апарату. На жаль, цього не можна сказати стосовно даного в законі поняття посадових осіб, під якими вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій.

Нововведення законодавства про державну службу, яке вступить у дію з 01.01.2013 р., містить: чітке розмежування між адміністративним публічним правом та приватним правом; введення системної класифікації посад залежно від характеру та обсягу посадових обов'язків; запровадження профілів професійної компетентності посад державної служби; застосування єдиних стандартів прийняття на службу; нові підходи до управління персоналом та оцінювання службової діяльності; модернізацію системи професійного навчання державних службовців; удосконалення системи оплати праці; нові принципи дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Новий Закон регулює відносини, що виникають у зв'язку зі вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, визначає правовий статус державного службовця. Ним визначається вичерпний перелік осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу. Це дозволить запобігти наданню статусу державного службовця посадовим особам, ознаки посад яких не відповідають критеріям, визначеним цим Законом, та не лише скоротити чисельність держслужбовців, а й зупинить її подальше необґрунтоване зростання. Крім того, суспільство матиме змогу чітко ідентифікувати коло державних службовців.

Розмежування сфер застосування принципів та норм публічного та приватного права є одним із ключових

принципів європейського адміністративного простору, який реалізовано шляхом регламентування Законом "Про державну службу" всіх питань вступу, проходження та припинення державної служби.

Необхідність розрізнення у Законі проходження державної служби та звичайної трудової діяльності зумовлена тим, що державні службовці, виконуючи завдання й функції держави, мають особливий статус, забезпечують права та свободи громадян, захист публічного інтересу. Права ж їх самих при цьому обмежені – вони фактично працюють на умовах публічно-правового договору з державою. Отже, особливості їхніх службових відносин мають також бути визначені спеціальним законом. Відсутність єдиних підстав припинення державної служби на практиці призводить до судових спорів та різного роду зловживань.

Необхідно врегулювати питання щодо можливого пониження статусу окремих посад або віднесення окремих посад не до державної служби, а до посад, які виконують функції з обслуговування. Це забезпечить збереження умов праці та соціального захисту відповідним категоріям працівників, які на момент набрання чинності Закону працюватимуть на вказаних посадах.

У Законі застосований новий підхід до класифікації посад, який полягає у:

1) відмові від механізму зарахування посад, не передбачених у Законі, до посад державних службовців;

2) відмові від зарахування до відповідних категорій вичерпного переліку посад державної служби, як це було попередньому Законі України "Про державну службу" та відповідних актах Уряду. Натомість таке зарахування відбуватиметься щоразу під час формування штатного розпису кожного органу державної влади, відповідно до встановлених у Законі принципів поділу посад на групи й підгрупи. Це дозволить встановити логічну та прозору систему оплати праці.

Проблемними є питання:

1. Можливого пониження статусу окремих посад.

Для врегулювання цього питання передбачається у положенні про порядок присвоєння рангів передбачити присвоєння відповідним категоріям працівників рангів, які відповідатимуть раніше присвоєним їм рангам.

2. Потенційної можливості віднесення окремих посад не до державної служби, а до посад, які виконують функції з обслуговування.

Для врегулювання цього питання пропонується нормативними актами передбачити збереження умов праці та соціального захисту відповідним категоріям працівників, які на момент набрання чинності Закону працюватимуть на вказаних посадах.

У цілому всі державні службовці отримають вищі ранги, ніж мають на сьогоднішній день. Передбачається, що з набранням чинності Закону керівники апаратів або керівники державних органів кожному державному службовцю присвоять ранг у межах нової класифікації посад з урахуванням раніше присвоєного рангу у порядку, який буде розроблено Нацдержслужбою України.

Наук. керівн. Кабанець А. Г.

Література: 1. Авер'янов В. Б. Державне управління в Україні : навч. посібн. [Електронний ресурс] / В. Б. Авер'янов. – Режим доступу : www.ukrkniga.org.ua. 2. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посібник [Електронний ресурс] / Оболенський О. Ю. – Режим доступу : www.books.br.com.ua. 3. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723–XII. 4. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI. 5. Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади : Наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 р. № 91. 6. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V : Наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 № 92.