

СЕКЦІЯ 4. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ, ФІНАНСОВОГО ПРАВА

Новак Анастасія Олександрівна

аспірантка кафедри адміністративного та фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»

АДМІНІСТРАТИВНЕ ОСКАРЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців виступає одним із провідних інститутів службового права, оскільки має на меті нагляд за здійснення посадовою особою державного органу за виконанням ним покладених на нього завдань щодо виконання функції держави. Саме вказаний інститут покликаний підвищувати рівень виконання посадових обов'язків кожного окремого державного службовця, що, як наслідок, стане результатом підвищення рівня державної служби в Україні.

За своєю структурою оцінювання результатів службової діяльності державних службовців є адміністративною процедурою, яка включає у себе стадії з відповідною метою та особливостями. Результатом вказаної адміністративної процедури є висновок щодо результатів діяльності державного службовця. Звертаємо увагу, що у разі отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності такий державний службовець звільняється із служби відповідно до пункту 3 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу» [1] (далі – Закон) та з ним розривається контракт про проходження державної служби (у разі укладення).

Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року №640 [2] (далі – Порядок) у розділі «Оскарження результатів оцінювання» передбачає два варіанти такого оскарження адміністративний (позасудовий) та судовий порядок. Однак необхідно зауважити, що адміністративне оскарження допускається лише стосовно висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорій «Б» або «В». Таке обмеження є виправданим, оскільки оцінювання результатів

службової діяльності посадовців державної служби категорії «А» має свої особливості, які полягають у суб'єкті проведення такого оцінювання та, відповідно, відсутності вищого за ієрархією суб'єкта, який мав би повноваження на розгляд скарги.

Так, п. 48 Порядку має бланкетний характер та передбачає, що оскарження висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорій «Б» або «В», здійснюється відповідно до статті 11 Закону.

Відповідно до ст. 11 Закону у разі порушення наданих цим Законом прав або виникнення перешкод у реалізації таких прав державний службовець у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про це, може подати керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації. У скарзі державний службовець може вимагати від керівника державної служби утворення комісії для перевірки викладених у скарзі фактів.

Аналіз вказаних положень законодавства у сфері державної служби дає підстави зробити висновок, що адміністративне оскарження результатів службової діяльності державного службовця має наступні ознаки:

1) суб'єктом звернення є державний службовець категорії «Б» чи «В» щодо якого винесено негативний висновок;

2) суб'єктом розгляду скарги є, за загальним правилом, керівник державної служби відповідного органу. Слід зазначити, що Законом передбачена можливість створення такого суб'єкта розгляду скарги як комісії, якщо у скарзі буде заявлено відповідне вмотивоване клопотання;

3) формою звернення на оскарження висновку є скарга, яка не має чіткої та деталізованої структури, однак обов'язково повинна містити обґрунтування у вигляді зауваження до балів за виконання того чи іншого завдання з наведенням фактів, які спростовують критерії, що відповідають згаданому балу;

4) строк звернення зі скаргою – місяць з дня, коли державний службовець дізнався або повинен був дізнатись про порушення свого права. За загальним правилом державного службовця ознайомлюють з результатами оцінювання його службової діяльності під підпис протягом трьох календарних днів після проведення оцінювання. У разі перебування такого державного службовця у відрядженні, відпустці або на лікарняному, то ознайомлення з результатами оцінювання відбувається у перший робочий день після виходу на службу;

5) строк розгляду скарги – не пізніше 20 календарних днів з дня отримання суб'єктом розгляду відповідної скарги. Вбачається, що законодавством про державну службу вказаний строк не може бути продовжений;

6) результат адміністративного оскарження у вигляді рішення суб'єкта розгляду скарги, яким останній може скасувати висновок у частині оцінювання результатів, або залишити висновок без змін. Під час перегляду висновку про результати службової діяльності суб'єкт розгляду скарги перевіряє дотримання процедури проведення оцінювання, строки проведення та надає оцінку щодо правильності дослідження показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення).

Цікавим вбачається можливість не скасовувати висновок, якщо допущені процедурні порушення, які не впливають на результати оцінювання, так як ні Закон, ні Порядок не передбачають вичерпного та чіткого переліку таких процедурних порушень. Наявний оціночний критерій може призводити до суб'єктивного тлумачення суб'єктом розгляду скарги правових норм та ситуації, яка склалась, та може стати підставою для зловживання уповноваженою особою своїм службовим становищем, маючи негативні наслідки для державного службовця, який є суб'єктом оскарження у адміністративній процедурі.

Незрозумілим залишається також порядок адміністративного оскарження результатів службової діяльності керівника апарату суду, який є керівник державної служби відповідного суду, посада якого відноситься до посад категорії «Б». Відповідно до Порядку завдання і ключові показники після їх обговорення з державним службовцем визначаються державним службовцям, які обіймають посади керівників апаратів місцевих судів, апеляційних судів, – головою відповідного суду. Однак керівник апарату суду відповідно до чинного законодавства у сфері державної служби немає керівника державної служби, а тому механізм реалізації права на адміністративне оскарження в даному випадку відсутній, хоча загальні засади передбачені.

Таким чином, вбачається, що адміністративне оскарження у даному випадку є ефективним, швидким та фінансово вигідним захистом

порушеного права державного службовця на побудову службової кар'єри та подальшого проходження державної служби.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n518> (дата звернення: 04.11.2022)

2. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. №640. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 04.11.2022)

Науковий керівник: д-р.юрид.наук, професор Біла-Тіунова Л.Р.