

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 23.08.2018).
3. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (дата звернення: 23.08.2018).

Васильківська Вікторія Владиславівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри адміністративного права та процесу

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ
ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КОНТЕКСТІ
РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Серед базових пріоритетів реформи державної служби великого значення набувають питання, пов'язані з правовим статусом державних службовців, забезпеченням ефективних механізмів мотивації їхньої праці. Ефективність та характеристика правового статусу державних службовців тісно пов'язані із забезпеченням трудової дисципліни на державній службі.

Відмітимо, що трудова дисципліна: підвищує ефективність реалізації адміністративно – правових механізмів реалізації права на працю; підвищує ефективність службово-трудова правовідносин, які виникають у разі прийняття на державну службу; забезпечує реалізацію внутрішнього трудового розпорядку; може зумовлювати застосування до державних службовців дисциплінарної відповідальності.

Норми Закону України «Про державну службу» в редакції 1993 р. містив, на нашу думку, загальне розуміння трудової дисципліни та поверхнево висвітлював питання дисциплінарної відповідальності державних службовців, закон містив лише одну статтю, яка встановлювала особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців [1]. Так, дисциплінарні стягнення застосовувалися до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за порушення правил професійної етики, інший вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган.

Закон України «Про державну службу» в редакції 2015 року у більшій конкретизує положення службової дисципліни державних службовців, встановлюючи в тому числі: обов'язки керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни; обов'язки державного службовця щодо додержання службової дисципліни; статус суб'єкта та порядок розгляду дисциплінарних справ; порядок проведення службового розслідування тощо [2].

З метою надання допомоги країнам Центральної та Східної Європи з модернізації їх систем державного управління започаткована програма SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management – Програма підтримки вдосконалення врядування та менеджменту) [3]. Експерти SIGMA надавали консультації та експертизу під час розроблення нового закону про державну службу з метою максимального врахування в ньому європейського досвіду та позитивної практики. Саме тому, Закон України «Про державну службу» в редакції 2015 року вводить нові положення стосовно службової дисципліни державних службовців. З'являється на рівні Закону термін: службова дисципліна, Присяга державного службовця, неухильне додержання Присяги державного службовця, службові (посадові) обов'язки [4, с. 462]. Крім того, законодавцем визначено підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності, як вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; інші, передбачені Законом. Перелік є вичерпним, тому встановлення інших підстав для притягнення до відповідальності не може визначатися в підзаконних нормативно-правових актах.

Стосовно санкцій, по суті вони не є новими та дублюють положення Закону в редакції 1993 року, так до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби.

Позитивною є детальна регламентація повноважень суб'єктів, уповноважених ініціювати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення, а також сам механізм притягнення до відповідальності. В Україні передбачено два суб'єкти, які уповноважені ініціювати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення, залежно від обставин справи це: дисциплінарні комісії або суб'єкт призначення. Відмітимо, згадані норми відповідають досвіду більшості країн ЄС, де існують дисциплінарні комісії та керівники державної служби.

Відмітимо, що частиною інституту дисциплінарної відповідальності в тому числі на державній службі є заходи заохочення, у порівнянні з редакцією закону 1993 року, редакція 2015 року законодавцем приділено менше уваги питанням соціальних гарантій державних службовців. Сучасне законодавство встановлює, що держава має забезпечувати достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочувати їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи. Однак, на нашу думку, дане положення носить декларативний характер. Посадовий оклад державних службовців станом на 1 січня 2018 р. становить від 3 прожиткових мінімумів для працездатних осіб для спеціаліста державного органу до 10,5 прожиткових мінімумів для керівника державного органу [5]. Додаткові стимулюючі виплати державним службовцям (за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи) не застосовуються, а розмір премії обмежується 30 %. Цікавим досвідом є впровадження судової реформи в Україні та встановлення фінансових гарантій праці та економічних механізмів стимулювання у роботі суддів, які виконують свої функції від імені держави.

Так, новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено особливості суддівської винагороди. Розмір посадового окладу судді становить: 1) судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року; 2) судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду – 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року; 3) судді Верховного Суду – 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року [6]. Також передбачено доплати та коефіцієнти, що значно збільшують базову ставку. Згідно з новоприйнятим Законом України «Про Національне антикорупційне бюро України» його працівниками є особи начальницького складу, державні службовці та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Національному бюро. У тому числі старші детективи та детективи Національного бюро є державними службовцями. Спеціальні умови оплати праці працівників Національного бюро, згідно із цим Законом, «повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Національного бюро висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників» [7]. З цією метою саме в цьому Законі встановлені спеціальні умови оплати праці держав-

