

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, були далеко не правовими. Адже у Конституції проголошувалося одне, а у законах та підзаконних нормативно-правових актах зовсім інше.

УДК 351.9 (477)

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Бурак М.В.,

*старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
кримінальної поліції*

*Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

ORCID: 0000-0002-1099-2096

Доброскок П. Ю.,

слухач магістратури

Національної академії внутрішніх справ

Державній службі України, яка забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг, належить особлива роль у побудові сучасної правової держави європейського типу, утвердженні демократичної моделі державного управління. Тому проблема створення ефективної системи державної служби потребує сьогодні особливої уваги¹.

Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, органи місцевого самоврядування, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень,

¹ Звіт про підсумки діяльності Головного управління державної служби України у 2009 році [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/>.

та створення можливості для нормального життя після завершення служби¹.

У свою чергу, ефективність функціонування державної служби та діяльності державних службовців значною мірою залежить від соціального забезпечення державних службовців. Необхідність значної уваги до цього компоненту державної служби полягає у наступному: намагання підвищити престиж державної служби; наміри урівняти права та матеріальний добробут державних службовців (яким заборонено підприємницьку діяльність) з іншими громадянами; компенсації в разі втрати здоров'я, непрацездатності, виходу на пенсію тощо.

Соціальне забезпечення державних службовців складається з таких компонентів: оплата праці; заохочення за сумлінну працю; щорічні та додаткові відпустки; соціально-побутове забезпечення; пенсійне забезпечення і грошова допомога.

Однак незважаючи на те, що законодавством передбачено соціальний захист державних службовців, вважаємо такий стан справ незадовільним.

Відтак реформа державної служби та оптимізація системи державних органів є одним із найактуальніших для держави питань сьогодення і визначено головним пріоритетом держави відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015².

Стратегія визначає мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України.

Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі.

Задля цього рух уперед здійснюватиметься за одним із таких векторів: вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. Україна має стати державою із сильною економікою та передовими інноваціями. Для цього, передусім, необхідно відновити макроекономічну стабільність, забезпечити стійке зростання економіки екологічно невиснажливим способом,

¹ Оболенський О. Державна служба України - концептуальні аспекти розвитку / О. Оболенський // *Зб. наук. пр. УАДУ* / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. К. : Вид-во УАДУ, 1999. Вип. 2. У 2 ч. Ч. 2. С. 14.

² Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 // База даних Законодавство України/Верховна Рада України. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

створити сприятливі умови для ведення господарської діяльності та прозору податкову систему.

Власне, за вектором розвитку передбачено реформу державної служби та оптимізацію системи державних органів.

Реформа державної служби повинна забезпечити її нову якість відповідно до кращої європейської практики. Пріоритетами реформи державної служби є: побудова професійної, некорумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян державної служби; відділення політики від адміністрування; впровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами; гармонізація державної служби і служби в органах місцевого самоврядування; впровадження прозорої моделі оплати праці і кар'єрної мотивації державних службовців; кадрове забезпечення процесу децентралізації.

Крім того, з метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал за підтримки Світового банку розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації¹.

Концепція визначає напрями, механізм і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS) у державних органах.

Для забезпечення узгодженості, ефективності та результативності реалізації державної політики у відповідних сферах, підготовки та реалізації фахівцями національних реформ, забезпечення підзвітності і прозорості діяльності органів виконавчої влади, а також з метою впровадження в роботу органів державного управління сучасних інструментів оперативного моніторингу чисельності працівників органів державного управління та витрат на оплату їх праці реформа державної служби передбачає проведення функціонального обстеження у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади.

Резюмуючи викладене слід відзначити, що реформа державної служби є однією з ключових реформ, адже без ефективних службовців та належної якості управління неможливо побудувати

¹ Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 844-р. // База даних Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-%D1%80>.

сильну, економічно розвинену та демократичну державу. Для успішного проведення реформи державного управління важливо підготувати висококваліфікованих та добре освічених службовців для органів державної влади. Вони мають стати опорою для реформування владних інституцій, розбудови ефективного, зорієнтованого на потреби громадян державного управління.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВІДМЕЖУВАННЯ ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ,
ЩО ВКАЗУЄ НА СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ,
ВІД ВІДКЛАДАЛЬНОЇ ЧИ СКАСУВАЛЬНОЇ ОБСТАВИНИ**

Вавженчук С. Я.,
*професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-6968-6720*

Мидель А. М.,
*магістрант
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Сторони трудового договору при його укладенні вправі самостійно визначати часові рамки існування правовідносин. Здійснити зазначене можна різними способами: шляхом встановлення строку або відкладальної чи скасувальної обставини. Актуальність та практична значущість дослідження критерію відмежування способів визначення моменту виникнення чи припинення правовідносин пов'язана з тим, що деякі з них можуть бути недопустимими. Так, згідно з ч. 3 ст. 4 Закону Естонської Республіки «Про трудовий договір», угода про умову, пов'язану з дією трудового договору, про яку невідомо, настане вона чи ні (скасувальну умову), є нікчемною.

Існування певних правових наслідків, наприклад виникнення чи припинення правовідносин, може бути поставлене сторонами в залежність від настання події, яка б завершувала відповідний фактичний склад. Погоджуємось в цьому плані з думкою С. В. Вишовецької, що «строк як юридичний факт у своєму виникненні носить вольовий характер».¹ На суб'єктивний характер встановлення строку та його спрямованість на досягнення заінтересова-

¹ Вишовецька С.В. Строки в трудовому праві. Чернівці: Рута, 1996. С. 22