

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ Й ОЗНАКИ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Аліна НЕСЕЛЕВСЬКА,

аспірант

Інституту законодавства Верховної Ради України,
головний консультант Апарату Верховної Ради України

АНОТАЦІЯ

У статті досліджуються ключові науково-теоретичні питання трудової дисципліни на державній службі. Акцентовано увагу на доктринальних підходах до розуміння трудової дисципліни на державній службі, особливостях її законодавчого забезпечення. Визначено, що базовим законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про державну службу», інші нормативно-правові акти, ухвалені відповідно до нього. За результатами проведеного дослідження підготовлено висновки й надано пропозиції. Службово-трудова дисципліна на державній службі варто розглядати в широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні службово-трудова дисципліна – це сукупність норм, правил і положень, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок, його дотримання на державній службі, а у вузькому – встановлений у відповідному органі державної влади правовий стан (режим) неухильного дотримання Присяги державного службовця, належного виконання державними службовцями покладених на них обов'язків. Теоретико-правовий аналіз законодавства про державну службу дає змогу визначити такі особливості службово-трудової дисципліни державних службовців в органах влади: 1. Службово-трудова дисципліна державних службовців впливає зі змісту права на працю та права на державну службу. Доречно підкреслити, що «державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо ...». Зазначені положення вказують на те, що трудова функція, умови праці державних службовців спрямовані на виконання завдань, функцій і повноважень відповідного державного органу, а отже, по суті, держави. 2. Службово-трудова дисципліна спрямована на забезпечення ефективності правового статусу державного службовця, що включає в себе таке: 1) систему загальних трудових прав та обов'язків відповідно до актів трудового законодавства; 2) систему спеціальних (службово-трудових) прав та обов'язків; 3) систему заборон, обмежень і відповідальності, які покладаються на державного службовця. 3. Службово-трудова дисципліна характеризується специфічним правовим регулюванням. Норми, правила, положення, що включаються до службово-трудової дисципліни, випливають зі змісту Конституції, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про державну службу», інших актів законодавства про державну службу, а також правил внутрішнього трудового розпорядку. 4. Суб'єктами службово-трудової дисципліни є державні службовці, уповноважені державні органи та інші уповноважені суб'єкти відповідно до закону. Уразливість і недосконалість інституту трудової дисципліни на державній службі пов'язана з таким: 1) відсутністю ефективних механізмів реалізації права на державну службу; 2) недосконалістю правового регулювання службово-трудових відносин; 3) недосконалістю законодавства про державну службу та неузгодженістю з актами трудового законодавства; 4) відсутністю ефективної, позитивної мотивації праці державних службовців; 5) недосконалістю правового статусу державних службовців; 6) відсутністю ефективних механізмів забезпечення трудової дисципліни; 7) недосконалістю механізмів нагляду та контролю з питань трудової дисципліни на державній службі. Основними тенденціями вдосконалення службово-трудової дисципліни державних службовців є такі: 1) формування Національної програми реформування державної служби; 2) формування оптимальної моделі прав, обов'язків, заборон та обмежень державних службовців; 3) посилення мотивації (заохочень) праці державних службовців; 4) підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності державних службовців; 5) розроблення та ухвалення відповідних змін до новітньої редакції Закону України «Про державну службу» з урахуванням національного й міжнародного досвіду.

Ключові слова: державна служба, державні службовці, трудова дисципліна, Закон України «Про державну службу», заохочення державних службовців.

CONCEPT AND SYMPTOMS OF LABOUR DISCIPLINES OF CIVIL SERVANTS: SCIENTIFIC AND THEORETICAL ASPECTS

Alina NESELEVSKA,

Postgraduate Student of Institute of Legislation of Verkhovna Rada of Ukraine,
Chief Consultant of Verkhovna Rada of Ukraine

SUMMARY

The article in question examines the critical scientific and theoretical issues of the labour discipline of civil servants. The focus is made on the doctrinal approaches towards understanding the labour discipline of civil servants and the particulars of its enforcement. The article further identifies that the Law of Ukraine On Civil Service and other respective legal and regulatory acts are the fundamental legislative acts in the area. The conclusions and suggestions are made based on the research results. Service and labour discipline of civil servants should be analysed in both broad and narrow terms. In a general sense, service and labour discipline is a set of norms, rules and regulations governing internal service regulations and the manner in which civil servants adhere to it. In a narrow sense, it means a governmental body's legal requirements to, or regime of, strict compliance with a Civil Servant's Oath and servants' fulfilling their duties in good faith. The following particulars of the service and labour discipline of

civil servants in office were identified in the course of theoretical and legal analysis of civil service laws: 1. Service and labour discipline of civil servants is enshrined in their labour rights and the right to civil service. It is worth noting that “civil service is public, professional and politically neutral activity related to practical implementation of tasks and functions of the state, in particular, in relation to the following ...”. The above provisions point out to the fact that labour functions and working conditions of civil servants are intended for exercising the functions and objectives of a particular government body and, therefore, that of the state. 2. Service and labour discipline is aimed at effectuating the legal status of a civil servant, including 1) the system of general labour relations and duties in line with the acts of labour laws; 2) the system of specific rights and obligations (service and labour ones); 3) prohibitions, restrictions and responsibility vested in a civil servant. 3. Service and labour discipline is characterized by a distinct legal regulation. Norms, rules and regulations manifested in the very concept of service and labour discipline are embodied in the Constitution, the Labour Code of Ukraine, the Law of Ukraine On Civil Service, other legislative acts on civil service, and internal service regulations. 4. The subjects of service and labour discipline are civil servants, authorised government bodies and other empowered subjects according to the laws. The following factors attribute to weaknesses and limitations of the institute of civil servants’ labour discipline: 1) absence of effective mechanisms for effectuating the right to civil service; 2) shortcomings of legal regulation of labour relations; 3) ineffectiveness of civil service laws and their contrariety with the acts of labour laws; 4) absence of efficacious positive motivation of civil servants’ work; 5) limitations of the legal status of civil servants; 6) lack of effective instruments for enforcing labour discipline; 7) inadequacy of supervision and control mechanisms related to civil servants’ labour discipline. The principal trends for enhancing service and labour discipline of civil servants are as follows: 1) preparing a National program for reforms in the area; 2) laying out the basis for a constructive framework of rights, obligations, prohibitions and restrictions with respect to civil servants; 3) intensifying motivation (incentives) of civil servants’ work; 4) boosting the efficacy of imposing disciplinary penalties on civil servants; 5) elaborating and adopting respective amendments to the recent draft Law of Ukraine On Civil Service, with due regard to the domestic and worldwide practices.

Key words: civil service, civil servants, labour discipline, Law of Ukraine On Civil Service, motivation (incentives) of civil servants’ work.

REZUMAT

Acest articol explorează principalele aspecte științifice și teoretice ale disciplinei muncii în serviciul public. Atenția se concentrează asupra abordărilor doctrinare în înțelegerea disciplinei muncii în serviciul public, a specificului suportului său legislativ. Se stabilește că actul legislativ de bază în acest domeniu este Legea Ucrainei "Cu privire la serviciul public", alte acte legislative de reglementare adoptate în conformitate cu acesta. Pe baza rezultatelor studiului, au fost pregătite concluzii și propuneri. Serviciul-disciplina muncii în serviciul public ar trebui să fie luată în considerare într-un sens larg și îngust. Într-un larg sens, un serviciu și de muncă disciplina - un set de norme, reguli și reglementări care guvernează programul de muncă intern, respectul pentru serviciul public, cât și în îngust - stabilit în autoritățile de stat competente statutul juridic (modul) respectarea strictă a Jurământul funcționarului public, punerea în aplicare corespunzătoare a funcționarii publice ai atribuțiilor care le-au fost atribuite. Analiza teoretică și juridică a legislației privind serviciul public vă permite să determinați următoarele caracteristici ale disciplinei de serviciu-muncă a funcționarilor publici din guvern. 1. Disciplina serviciu-muncă a funcționarilor publici rezultă din conținutul dreptului la muncă și al dreptului la serviciu public. Trebuie subliniat faptul că „serviciul public - acesta este un profesionist de lucru publică,, imparțială politic cu privire la punerea în practică a sarcinilor și funcțiilor statului, în special“. Aceste prevederi indică faptul că funcția de muncă, condițiile de funcționari publici care urmăresc îndeplinirea sarcinilor, funcțiile și atribuțiile autorității publice competente, după care, de fapt, statul. 2. Disciplina de serviciu și de muncă are ca scop asigurarea eficienței statutului juridic al funcționarilor publici, care include: 1) un sistem de drepturi și obligații generale de muncă, în conformitate cu reglementările legislației muncii; 2) un sistem de drepturi și îndatoriri speciale (serviciu-muncă); 3) interdicțiile, restricțiile și responsabilitățile impuse funcționarului public. 3. Disciplina de serviciu-muncă este caracterizată de o reglementare juridică specifică. Reguli, regulamente, prevederi incluse în exploatare și de muncă disciplina derivată din conținutul Constituției, Codul Muncii al Ucrainei, Legea Ucrainei „Cu privire la Serviciul de Stat“, alte acte legislative cu privire la serviciul public, precum și regulile de lucru. 4. Subiecții serviciului și disciplina de muncă sunt funcționari publici, organisme autorizate de stat și alte entități autorizate în conformitate cu legea. Vulnerabilitatea și imperfecțiunea institutului de disciplină a muncii în serviciul public se referă la următoarele: 1) lipsa mecanismelor eficiente de exercitare a dreptului la serviciu public; 2) imperfecțiunea reglementării legale a relațiilor de serviciu și de muncă; 3) imperfecțiunea legislației privind serviciul public și inconsecvența cu actele legislației muncii; 4) lipsa motivației efective, pozitive a muncii funcționarilor publici; 5) imperfecțiunea statutului juridic al funcționarilor publici; 6) lipsa unor mecanisme eficiente de asigurare a disciplinei muncii; 7) imperfecțiunea mecanismelor de supraveghere și control asupra disciplinei muncii în serviciul public. Tendințele fundamentale în îmbunătățirea serviciului și a disciplinei de muncă a funcționarilor publici sunt: 1) formarea Programului național de reformare a serviciului public; 2) formarea modelului optim de drepturi, obligații, interdicții și restricții ale funcționarilor publici; 3) întărirea motivației (stimulentelor) muncii funcționarilor publici; 4) creșterea eficienței răspunderii disciplinare a funcționarilor publici; 5) dezvoltarea și adoptarea modificărilor relevante în noua ediție a Legii Ucrainei „Cu privire la serviciul public“, ținând cont de experiența națională și internațională.

Cuvinte cheie: serviciu public, funcționari publici, disciplina muncii, Legea Ucrainei „Cu privire la serviciul public“, încurajarea funcționarilor publici.

Постановка проблеми. Становлення України як демократичної, соціальної та правової держави на основі утвердження принципів верховенства права, пріоритетності прав і свобод людини щодо діяльності держави, її владних інститутів вимагає організації та проведення інституційного реформування державної служби [1; 2, с. 15–21; 3, с. 26–32]. Серед базових пріоритетів реформи державної служби вагомим значення набувають питання, пов’язані з правовим статусом державних службовців, забезпечення ефективних

механізмів мотивації їхньої праці [4, с. 15–16]. Ефективність і дієвість правового статусу державних службовців тісно пов’язані із забезпеченням трудової дисципліни на державній службі, а саме: по-перше, трудова дисципліна спрямована на підвищення ефективності праці на праці, механізмів його реалізації; по-друге, трудова дисципліна включає норми, правила, стандарти поведінки державних службовців; по-третє, трудова дисципліна покликана підвищувати ефективність службово-трудова правовідносин, які виникають

під час прийняття на державну службу; по-четверте, трудова дисципліна спрямована на забезпечення внутрішнього трудового розпорядку, посилення мотивації державних службовців у сфері праці; по-п'яте, трудова дисципліна може зумовлювати застосування до державних службовців дисциплінарної відповідальності. Разом із тим справедливим буде наголосити, що норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [5], проведені в Україні реформи державної служби [6; 7; 8] не сприяли ефективності інституту трудової дисципліни на державній службі.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що КЗпП України містить досить загальне розуміння трудової дисципліни. Зокрема, за змістом КЗпП (ст. 140), «трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю». При цьому «у трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу». Очевидно, що такий підхід потребує системного оновлення, виходячи із сучасного стану розвитку суспільства та держави, ринку праці. Прийнятий Верховною Радою України 10 грудня 2015 року новий Закон України «Про державну службу» дещо конкретизує положення КЗпП щодо сфери державної служби, регламентуючи механізми забезпечення службової дисципліни. Водночас предметна увага до інституту трудової дисципліни на державній службі не має належної законодавчої регламентації. До того ж в ухваленій Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки [9] передбачено, що «основні проблеми державної служби в Україні пов'язані з недотриманням принципів прийняття на державну службу на основі здобутків, політичної нейтральності, відкритості та прозорості в роботі державних службовців, що супроводжується слабкою дисципліною, відповідальністю та незбалансованими процедурами». Тому уразливість і недосконалість цього інституту пов'язані з таким: 1) відсутністю ефективних механізмів реалізації права на державну службу; 2) недосконалістю правового регулювання службово-трудова відносин; 3) недосконалістю законодавства про державну службу та неузгодженістю з актами трудового законодавства; 4) відсутністю ефективної, позитивної мотивації праці державних службовців; 5) недосконалістю правового статусу державних службовців; 6) відсутністю ефективних механізмів забезпечення трудової дисципліни; 7) недосконалістю механізмів нагляду та контролю з питань трудової дисципліни на державній службі. Варто зауважити, що вдосконалення трудової дисципліни на державній службі пов'язано з новітніми процесами кодифікації трудового законодавства [10], розбудовою новітнього законодавства про державну службу з урахуванням національного та міжнародного досвіду [11].

Стан дослідження. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася в працях таких учених-юристів, як В.С. Венедіктов, І.В. Зуб, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, О.А. Ліндюк, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, В.Я. Мацюк, В.О. Петришин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Справедливим буде відзначити, що розроблені зазначеними й іншими вченими доктринальні підходи до розуміння трудової дисципліни заслуговують на підтримку як складник системного реформування ринку праці та державної служби. Разом із тим, урахуовуючи сучасні процеси подальшого вдосконалення державної служби, необхідність інституцій-

них змін і новацій, що пов'язані з її професіоналізацією, євроінтеграційними тенденціями, проблематика трудової дисципліни, механізмів її забезпечення набуває важливої актуальності, належного законодавчого розв'язання.

Метою й завданням статті є науково-теоретичне дослідження поняття та ознак трудової дисципліни на державній службі через призму новітнього законодавства, проблем, напрямів удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Насамперед варто відзначити, що термін «трудова дисципліна» (від лат. *disciplina* – вчення, виховання, розпорядок) включає в себе сукупність правових приписів, установлених на підприємстві, установі або в організації, які є обов'язковими для всіх учасників трудового процесу [12, с. 484].

Характеризуючи сутність трудової дисципліни на державній службі, необхідно відзначити, що вона зумовлена доктринальними підходами, означеними в теорії права і трудового права. По-перше, на думку Д.Є. Кутоманова, трудова дисципліна є складним, соціально-економічним явищем, яке потребує постійного забезпечення з боку учасників трудових правовідносин, що полягає у вольовій поведінці роботодавця й найманого працівника (трудова колективу) з приводу виконання встановлених правил спільної діяльності [13, с. 403]. По-друге, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.І. Щербина та інші вчені доречно трактують поняття «трудова дисципліна» в широкому й вузькому значеннях. Зокрема, у широкому значенні – як суспільно-правовий стан дотримання та належного виконання внутрішнього трудового розпорядку учасниками правовідносин з питань праці, а у вузькому – встановлений у роботодавця правовий стан (режим) належного виконання працівниками покладених на них обов'язків за трудовим договором [14, с. 344]. По-третє, окремі вчені застосовують суміжний термін «дисципліна праці». Зокрема, Н.Б. Болотіна підкреслює, що дисципліна праці як інститут трудового права – це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи в праці [15, с. 522]. По-четверте, Т.В. Колесник розглядає поняття «трудова дисципліна» як один із основних принципів та інститутів трудового права; сукупність спеціальних законодавчих і/або договірних правил (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, трудовий договір, контракт та інші локальні нормативно-правові акти, що не суперечать національним нормам чинного законодавства), норм, стандартів поведінки працівників, що підлягають чіткому й усвідомленому дотриманню та визначають права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, порядок їх взаємодії у сфері внутрішнього трудового розпорядку, а разом із тим заохочення та заходи впливу на винне невиконання або порушення встановлених правил поведінки; фактичну поведінку суб'єктів трудових правовідносин [16, с. 390]. По-п'яте, у контексті державної служби законодавець уживає також термін «службова дисципліна». За змістом ст. 2 чинної редакції Закону України «Про державну службу» (далі – Закон), службова дисципліна – неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків і правил внутрішнього службового розпорядку. З таким підходом складно погодитися, оскільки: 1) трудова дисципліна насамперед включає сукупність норм, правил і положень, пов'язаних із поведінкою працівників і роботодавців у сфері праці; 2) у контексті характеристики державної служби як передумови виникнення службово-трудова відносин, доречним було б вести мову про формування службово-трудова дисципліни.

Теоретико-правовий аналіз законодавства про державну службу дає змогу визначити такі особливості службово-трудова дисципліни державних службовців в органах влади:

1. Службово-трудова дисципліна державних службовців випливає зі змісту права на працю та права на державну службу. Доречно підкреслити, що «державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо ...». При цьому державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету і здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби (ст. 1 Закону). Зазначені положення вказують на те, що трудова функція, умови праці державних службовців спрямовані на виконання завдань, функцій і повноважень відповідного державного органу, а отже, по суті, держави. У такій ситуації на державного службовця покладаються важливі для суспільства та держави обов'язки, що вимагає, у свою чергу, відповідних професійних, ділових, моральних якостей, підвищеної мотивації й відповідальності.

2. Службово-трудова дисципліна спрямована на забезпечення ефективності правового статусу державного службовця, що включає в себе таке: 1) систему загальних трудових прав та обов'язків відповідно до актів трудового законодавства; 2) систему спеціальних (службово-трудових) прав та обов'язків; 3) систему заборон, обмежень і відповідальності, які покладаються на державного службовця (ст. ст. 7–11 Закону).

3. Службово-трудова дисципліна характеризується специфічним правовим регулюванням. Норми, правила, положення, які включаються до службово-трудової дисципліни, випливають зі змісту Конституції, КЗпП України, Закону України «Про державну службу», інших актів законодавства про державну службу, а також правил внутрішнього трудового розпорядку. Так, загальні засади, норми та приписи щодо службово-трудової дисципліни випливають зі змісту відповідних базових законів України. До підзаконних нормативно-правових актів з питань трудової дисципліни на державній службі належать і загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Такі правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків, і включають таке: 1) загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування; 2) використання службового становища; 3) використання ресурсів держави й територіальної громади; 4) використання інформації; 5) обмін інформацією. Крім того, варто зауважити, що вперше згадуються в актах такого рівня такі поняття, як «авторитет державної служби» та «позитивна репутація державних органів». Так, державні службовці й посадові особи місцевого самоврядування мають дбати про авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також про позитивну репутацію державних органів та органів місцевого самоврядування, що включає дотримання правил етики, належного зовнішнього вигляду, забезпечення високої якості роботи, встановленого внутрішнього службового розпорядку [17]. Крім того, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування й реалізує державну політику у сфері державної служби, затверджено Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Вони є типовими та затверджуються в кожному державному органі влади окремо загальними зборами (конференцією) державних службовців за поданням керівника державної служби в державному органі й виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності). Типові правила внутрішнього службового розпорядку державно-

го органу регламентують таке: 1) загальні правила етичної поведінки в державному органі; 2) робочий час і час відпочинку державного службовця; 3) порядок повідомлення державним службовцем про свою відсутність; 4) перебування державного службовця в органі державної влади у вихідні, святкові, неробочі дні та після закінчення робочого часу; 5) порядок доведення до відома державного службовця нормативно-правових актів, наказів, доручень і розпоряджень зі службових питань; 6) дотримання загальних інструкцій з охорони праці та протипожежної безпеки; 7) порядок прийняття й передачі діловодства (справ) і майна державним службовцем [18].

4. Службово-трудова дисципліна включає в себе сукупність норм, правил і положень, які випливають зі змісту норм Конституції, КЗпП України, Закону України «Про державну службу», інших актів законодавства про державну службу, а також правил внутрішнього трудового розпорядку.

5. Суб'єктами службово-трудової дисципліни є державні службовці, уповноважені державні органи та інші уповноважені суб'єкти відповідно до закону.

6. Службово-трудова дисципліна забезпечується шляхом: 1) дотримання у службовій діяльності вимог Закону України «Про державну службу» й інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового розпорядку; 2) формування керівником державної служби в підпорядкованих державних службовців високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини та громадянина, їхньої честі й гідності, а також до держави, державних символів України; 3) поєднання керівниками всіх рівнів методів переконання, виховання й заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності щодо підпорядкованих державних службовців; 4) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі й гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості (ст. 61 Закону).

7. Службово-трудова дисципліна забезпечується низкою обов'язків державного службовця й керівника державної служби. Зокрема, по-перше, державний службовець зобов'язаний виконувати низку обов'язків щодо забезпечення службово-трудової дисципліни, а саме: 1) не допускати вчинків, несумісних зі статусом державного службовця; 2) виявляти високий рівень культури, професіоналізму, витримку й тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; 3) дбайливо ставитися до державного майна й інших публічних ресурсів; по-друге, державний службовець особисто виконує покладені на нього посадові обов'язки; по-третє, керівник державної служби несе відповідальність за неналежний рівень службової дисципліни і здійснює повноваження щодо притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності; по-четверте, з метою забезпечення належного рівня службової дисципліни керівник державної служби зобов'язаний: 1) створювати умови для виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків і підвищення ними професійної компетентності й вимагати належного виконання посадових обов'язків; 2) здійснювати контроль за виконанням державними службовцями посадових обов'язків; 3) під час виконання посадових обов'язків керуватися публічними інтересами, суворо дотримуватися й забезпечувати дотримання Конституції, законів України та інших нормативно-правових актів, чітко формулювати накази (розпорядження) й доручення, перевіряти точність і своєчасність їх виконання; 4) забезпечувати виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, у тому числі шляхом застосування дисциплінарних стягнень; 5) належним чином організовувати роботу державних службовців, забезпечувати

ефективне виконання завдань, що поставлені перед державним органом; 6) виховувати в державних службовців сумлінне ставлення до служби, бережливе ставлення до державного майна, підтримувати їхню ініціативу, а також уживати заходів для додержання ними правил етичної поведінки; 7) забезпечувати прозорість та об'єктивність під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців; 8) організувати проведення з державними службовцями профілактичних заходів щодо запобігання вчиненню ними дисциплінарних проступків, виявляти та своєчасно припиняти їх учинення; по-п'яте, безпосередній керівник державного службовця має право вносити клопотання керівнику державної служби про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку; по-шосте, керівник державної служби, який у встановленому порядку не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинений дисциплінарний проступок, а також не подав матеріали про вчинення державним службовцем адміністративного проступку, корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, злочину до органу, уповноваженого розглядати справи про такі правопорушення, несе відповідальність згідно із законом (ст. ст. 62–63 Закону) [19, с. 321–326].

Висновки. Отже, службово-трудова дисципліна варто розглядати в широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні службово-трудова дисципліна – це сукупність норм, правил і положень, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок, його дотримання на державній службі, а у вузькому – встановлений у відповідному органі державної влади правовий стан (режим) неухильного дотримання Присяги державного службовця, належного виконання державними службовцями покладених на них обов'язків. Основними ознаками службово-трудової дисципліни є такі: 1) випливає зі змісту права на працю та права на державну службу; 2) спрямована на забезпечення ефективності правового статусу державного службовця; 3) характеризується специфічним законодавчим, підзаконним і локально-правовим регулюванням; 4) включає в себе сукупність норм, правил і положень, які випливають зі змісту норм Конституції, КЗпП України, Закону України «Про державну службу», інших актів законодавства про державну службу, а також правил внутрішнього трудового розпорядку; 5) має специфічне коло суб'єктів; 6) забезпечується специфічними способами впливу на поведінку державних службовців, а також низкою спеціальних обов'язків державного службовця та керівника державної служби.

Основоположними тенденціями вдосконалення службово-трудової дисципліни державних службовців є такі: 1) формування Національної програми реформування державної служби; 2) формування оптимальної моделі прав, обов'язків, заборон та обмежень державних службовців; 3) посилення мотивації (заохочень) праці державних службовців; 4) підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності державних службовців; 5) розроблення й ухвалення відповідних змін до новітньої редакції Закону України «Про державну службу» з урахуванням національного та міжнародного досвіду.

Список використаної літератури:

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2006. 40 с.
3. Костюк В.Л. Інституційні новації державної служби через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний

аспект. Наукові записки НаУКМА. Серія «Юридичні науки». 2016. Т. 181. С. 26–32.

4. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 39 с.

5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 1 січня 2018 року). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

6. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. Ст. 490.

7. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 26. Ст. 273.

8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.

9. Стратегія реформування державного управління України на 2016–2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/474-2016-%D1%80>.

10. Трудовий кодекс: Законопроект від 20 травня 2015 року реєстр. № 1658, унесений В.Б. Гройсманом, Л.Л. Денисовою, М.М. Папієвим, С.І. Кубівим. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.

11. Костюк В.Л., Воробйова І.Б. Принципи державної служби в умовах правової держави: науково-теоретичний підхід. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2017. № 2 (16). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n2/17kvlntp.pdf>.

12. Популярна юридична енциклопедія / кол. авт. В.К. Гіжевський, В.В. Головченко, В.С. Ковальський (кер.) та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2002. 528с.

13. Кутومانов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.

14. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

15. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.

16. Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика: монографія. Харків: У справі, 2017. 428 с.

17. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 року № 158. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/z1203-16>.

18. Типові правила внутрішнього службового розпорядку від 3 березня 2016 року № 50 / Нацдержслужба України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/z0457-16>.

19. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / наук. ред. акад. А.О. Селіванов, акад. М.І. Іншин. Київ: Парламентське вид-во, 2017. 512 с.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Неселевська Аліна Анатоліївна – аспірант Інституту законодавства Верховної Ради України, головний консультант Апарату Верховної Ради України

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Neselevska Alina Anatoliivna – Postgraduate Student of Institute of Legislation of Verkhovna Rada of Ukraine, Chief Consultant of Verkhovna Rada of Ukraine

neselevska@gmail.com