

Висновок. Таким чином, у всіх наведених вище визначеннях поняття «пенсія» зазначаються регулярність, періодичність, систематичність та інші її характерні риси, які визначають її правову природу, і уточнюється перелік випадків, із настанням яких вона признається й виплачується. Отже, ці ознаки можуть розглядатися як загальне визначення поняття «пенсія», оскільки вони охоплюють основні характеристики пенсії та виражають її сутність.

Бібліографічні посилання

1. Ачаркан В. А. Государственные пенсии / В. А. Ачаркан. – М., 1967.
 2. Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні : проблема термінів і понять / Н. Б. Болотіна // Право України. – 2000. – № 3. – С. 37.
 3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. // ВВР. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.
 4. Ожегов С. И. Словарь русского языка : ок. 57000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой. – 17-е изд. – М., 1985 с.
 5. Пилипенко П. Д. Право соціального забезпечення : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. – К., 2006.
 6. Прилипко С. Право на пенсійне забезпечення та його реалізація в умовах ринкової економіки / С. Прилипко // Право України. – 2003. – № 2. – С. 46.
 7. Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : курс лекцій / І. М. Сирота – К., 1998.
 8. Словарь иностранных слов. – 7-е изд., перераб. – М., 1979.
 9. Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александровой и Д. М. Генкина. – М., 1946.
 10. Сташків Б. Пенсія як об'єкт правовідносин в соціальному забезпеченні / Б. Сташків // Право України. – 1998. – № 11. – С. 91–92.
 11. Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення : навч. посіб. / Б. І. Сташків. – К., 2005.
 12. Фогель Я. М. Право на пенсии и его гарантии / Я.М. Фогель. – М., 1982.
- Надійшла до редакції*

Л.В. Межевська

викладач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2 : 35.08

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ВІДСТОРОНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ВІД РОБОТИ (на базі соціологічного дослідження та досвіду зарубіжних країн)

В статті розглядаються окремі питання відсторонення державних службовців від роботи на базі проведеного соціологічного дослідження та досвіду окремих зарубіжних країн, зокрема, Російської Федерації, та визначаються шляхи подолання існуючих нормативних прогалин регламентації процедури застосування даного запобіжного заходу впливу на службовця з боку держави.

Ключові слова: відсторонення від роботи, соціологічне дослідження, державні службовці.

В статье рассматриваются отдельные вопросы отстранения государст-

венных служащих от работы на основе проведенного социологического исследования и опыта отдельных зарубежных стран, в частности, Российской Федерации, и определяются пути преодоления существующих нормативных пробелов регламентации процедуры применения данной меры пресечения влияния на служащего со стороны государства.

Ключевые слова: *отстранение от работы, социологическое исследование, государственные служащие.*

The article deals with some issues of removal of civil servants to work on the basis of this study and practices of foreign countries, including the Russian Federation, and determined ways to overcome existing regulatory gaps regulate the procedure for applying this preventive measure impact on employee of the state.

Keywords: *suspension from work, sociological research, and government officials.*

Постановка проблеми. Правове регулювання трудових відносин в умовах реформування багатьох міністерств та відомств України здійснюється серед різноманітних суб'єктів, серед яких особливу роль відведено державним службовцям. Державні службовці є тією рушійною силою, на яку покладаються завдання щодо покращення взаємовідносин держави і особи, забезпечення пріоритету інтересів особи над державними інтересами, розширення можливостей для особи брати участь у державному управлінні тощо. Інакше кажучи, саме державні службовці забезпечують втілення у життя переважної більшості принципів демократичної, правової та соціально орієнтованої держави.

За час незалежності України було прийнято ряд важливих законодавчих та підзаконних нормативних актів, які заклали необхідний правовий фундамент для зазначеного інституту. Проте зробленого, на жаль, ще не достатньо для того, щоб державні службовці повною мірою виконували покладені на них завдання. Така ситуація пов'язана з рядом факторів, зокрема, недостатнім рівнем фахової підготовки державних службовців, відсутністю чіткої регламентації діяльності працівників. Діюча нормативна база, на сьогодні не здатна в повній мірі врегулювати порядок регулювання проходження служби державних службовців, зокрема, в частині правової регламентації відсторонення державних службовців від роботи.

Відсторонення від роботи в механізмі правового регулювання виконує, головним чином, попереджувальну функцію. Правова природа відсторонення від роботи, життєві обставини (мотиви, причини), що стали причиною відсторонення від роботи, а також можливі правові наслідки вимагають з'ясування особливостей його правового регулювання (визначення кола осіб і органів, які мають право вимагати відсторонення від роботи), а також підстав такого відсторонення.

Встановлюючи можливість і випадки відсторонення від роботи державних службовців трудове законодавство, насамперед, гарантує реалізацію й дію в часі права на працю й неможливість зміни в односторонньому порядку умов трудового договору. Регулююча роль останнього проявляється в конкретизації й відповідно індивідуалізації умов праці кожного працівника. Будучи юридичним фактом (актом), він породжує трудові правовідносини, юридичним змістом яких є трудові права та обов'язки сторін.

Зміст права на працю дозволяє говорити про стабільність не лише трудового договору як форми реалізації права на працю, а й окремих його умов. У цьому зв'язку підлягають з'ясуванню межі можливостей роботодавця і їх реалізацій у випадку призупинення умов трудового договору таким правовим явищем, як відсторонення від роботи.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемам, пов'язаним із відстороненням працівників від роботи присвячували свої публікації такі відомі вчені з трудового права, як О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, П. А. Бущенко, В. О. Ваганова, М. В. Венецька, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, С. В. Дріжчана, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, Р. І. Кондратьєв, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

При цьому вивченню окремих проблем правової регламентації проходження державної служби торкалися провідні вчені- трудового права, адміністративного права, а також представники теорії права, державного управління – В. Б. Авер'янов, С. С. Алексєєв, О. Ф. Андрійко, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, А. Т. Комзюк, В. В. Копейчиков, Н. П. Матюхіна, О. Ф. Скакун та ін., - однак, на рівні, проблема відсторонення державних службовців від роботи не досліджена у повному обсязі і потребує подальшого вивчення та апробації. Цим пояснюється актуальність визначення шляхів удосконалення правового регулювання відсторонення державних службовців від роботи шляхом емпіричного аналізу результатів проведеного соціологічного опитування.

Метою дослідження є вивчення думок населення та експертів (зокрема, представників органів державної влади та місцевого самоврядування) щодо їх ставлення до вирішення проблеми правової регламентації відсторонення державних службовців від роботи.

Відповідно до поставленої мети завданнями дослідження стали: 1) вивчення ставлення населення до правової регламентації проходження державної служби в Україні; 2) визначення підстав відсторонення державних службовців від роботи; 3) визначення шляхів удосконалення правової регламентації процедури відсторонення державних службовців від роботи за думками експертів та населення.

Об'єктом нашого дослідження стала населення як особа, яка безпосередньо пов'язана з реалізацією державної служби в Україні. Предметом дослідження стало вивчення відношення населення до відсторонення державних службовців від роботи. Генеральною гіпотезою дослідження є визначення підстав для відсторонення державних службовців від роботи. Гіпотезою-наслідком дослідження доведення необхідності оплати праці під час відсторонення державних службовців від роботи.

Виклад основного матеріалу. Під час підготовки дисертаційного дослідження з метою визначення населення та експертів щодо ефективності відсторонення державних службовців від роботи та пошуку шляхів її оптимізації було опитано 160 осіб.

В опитуванні взяли участь студенти вищих навчальних закладів

Дніпропетровська – 8 % або 13 осіб (далі в дужках вказано загальну кількість опитаних), державні службовці – 28 % (45), підприємці – 12 % (19), пенсіонери – 8% (13), працівники органів внутрішніх справ – 16% (26), працівники суду та судді – 5% (8) і 4% (6) відповідно та деякі інші категорії осіб, визначені у Додатку А цієї дисертації.

З усіх опитаних, 43 % (67) становлять жінки і відповідно 57% (93) – чоловіки. До 23 років 24% (38), від 21 до 35 років 47% (75), від 36 до 50 років 22% (35), від 50 до до 60 років – 4% (6 осіб) і старше 60 років 3% (5).

В ході проведеного соціологічного опитування було з'ясовано, що абсолютна більшість респондентів визначає статус державних службовців як спеціальний (95% (152) респондентів), при цьому 98% (157) респондентів підкреслюють необхідність спеціального нормативно-правового регулювання проходження державної служби в Україні.

На запитання щодо розуміння правової категорії «відсторонення від роботи державних службовців» 76% (121) респондентів визначили як «запобіжний захід, що забезпечує законність проходження державної служби», 12% і 10% респондентів зазначили відповідно, що воно є «умовою, що забезпечує безпеку праці» або «гарантією реалізацією конституційних прав громадян (наприклад, у випадку відсторонення від посади особи, що ухиляється від медогляду)».

На запитання щодо визначення підстав для проведення відсторонення державних службовців від роботи думки респондентів розподілилися наступним чином (при чому необхідно зазначити, що респондентам пропонувалось обрати один або декілька варіантів відповіді): невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення держслужбовцем своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян – 65 % (104); недодержання законодавства про державну службу, про боротьбу з корупцією, порушення етики поведінки – 64% (102) у випадку звинувачення державного службовця у вчиненні злочину – 57 % (91); у разі не проходження або відмови від проходження профілактичного медичного огляду – 15% (23); у випадку появи на робочому місці державного службовця у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння – 14% (22); вимога самого держслужбовця зняти з нього безпідставні, на його думку, звинувачення або підозру – 12% (20); у випадку захворювання державного службовця на тяжке інфекційне захворювання на строк, встановлений законодавством – 8%(10); в усіх перерахованих випадках – 4% (6).

На необхідності проведення службового розслідування у зв'язку з відсторонення державних службовців від роботи наполягали 89% (143) опитаних, заперечували таку необхідність лише 4% (6) осіб, і вагалися відповісти – 6% (8) респондентів.

Таким, що заслуговує на впровадження є результат опитування щодо необхідності погодження з вищим органом державної влади наказу (розпорядження) керівника органу державної влади про відсторонення

державного службовця від роботи. Таку пропозицію підтримали 56% респондентів. Дійсно, такий подвійний контроль за законністю відсторонення державних службовців від роботи в окремих випадках є виправданим і захищає державних службовців від необґрунтованих рішень керівництва, зокрема, у випадку невідповідності службовій посаді, або через неналежне виконання службових обов'язків тощо.

Достатньо одностайними є у своїх відповідях респонденти, які визначили, що час, на який державний службовець відсторонюється від роботи повинен оплачуватися або за рахунок нарахування заробітної плати – 75% респондентів або 12 опитаних осіб (4% респондентів при цьому зазначили, що заробітна плата повинна бути середньомісячною), або за рахунок нарахувань державної допомоги – так вважають 80% опитаних осіб. Дійсно, незрозуміло, як особа, яку відсторонено від роботи, повинна забезпечувати собі нормальний рівень життя, за рахунок яких коштів? Так, частина 8 ст. 131 КПК РФ передбачає виплату щомісячного державної допомоги особам, відстороненим від роботи у розмірі 5 мінімальних розмірів оплати праці, що становить близько 23 тисяч рублів [1; 2].

Щодо частоти застосування такого запобіжного заходу гарантування законності проходження державної служби як відсторонення, то 62% опитаних зазначили, що їм відомі випадки застосування такого заходу. Із них 8% респондентів вказали, що їм відомі випадки відсторонення від роботи державних службовців через появу на робочому місці державного службовця у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, 12% зазначили, що їм відомі випадки відсторонення від роботи через захворювання державного службовця на тяжке інфекційне захворювання на строк, встановлений законодавством, 5% - через не проходження або відмови від проходження профілактичного медичного огляду. Практично в рівних відсотках респонденти зазначали, що знають про відсторонення державних службовців від роботи через невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення держслужбовцем своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян (32%), звинувачення державного службовця у вчиненні злочину (23%) і недодержання законодавства про державну службу, про боротьбу з корупцією, порушення етики поведінки (27%).

Висновки. Отже, найбільш розповсюдженою підставою для відсторонення державних службовців від роботи є за думкою респондентів невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення держслужбовцем своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян. Як підсумок проведеного нами соціологічного опитування, потрібно зазначити, що на сьогоднішній час необхідно прийняти зміни до Кодексу Законів про працю України та Закону України «Про державну службу», які визначать на законодавчому рівні підстави для відсторонення державних

службовців від роботи і гарантують їм реалізації їх права на працю.

Зокрема, нами розроблено такий законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» (щодо правової регламентації відсторонення державних службовців від роботи)» у такій редакції:

*«Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є**:*

І. Внести зміни до Закону України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради України, 2012, № 26, ст.273):

1. Розділ IV «Вступ на державну службу та проходження державної служби» доповнити главою 4-1 «Відсторонення державних службовців від виконання посадових обов'язків», до якого включити наступні статті такого змісту:

1) статтею 36-1 у такій редакції:

«Відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків Державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків у порядку, передбаченому статтею 46 Кодексу України про працю, або на підставі обставин, визначених статтею 36-2 цього Закону».

2) статтею 36-2 у такій редакції:

«Підстави відсторонення державних службовців від виконання посадових обов'язків.

Загальні підстави відсторонення державних службовців від роботи визначені у статті 46 Кодексу законів про працю.

Державні службовці також відстороняються від роботи (спеціальні підстави):

1) у випадку призупинення дії на строк до двох місяців спеціального права державного службовця (ліцензії, права на управління транспортним засобом, права на носіння зброї, іншого спеціального права) відповідно до законодавства України, якщо це спричиняє неможливість виконання державним службовцем обов'язків за трудовим договором (контрактом) і якщо неможливо перевести працівника за його письмової згоди на іншу наявну в роботодавця роботу (як вакантну посаду або роботу, котра відповідає кваліфікації працівника, так і вакантну нижчестоящу посаду), що працівник може виконувати з урахуванням його стану здоров'я. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові всі вакансії, котрі відповідають зазначеним вимогам, наявні в нього в даній місцевості. Пропонувати вакансії в інших місцевостях роботодавець зобов'язаний, якщо це передбачено колективним договором, угодами, трудовим договором; на вимогу органів або посадових осіб, уповноважених законодавством України;

2) у разі не проходження у встановленому порядку обов'язкового медичного огляду (обстеження), а також психіатричного огляду при здійсненні діяльності, пов'язаної з джерелом підвищеної небезпеки, з впливом шкідливих речовин і несприятливих виробничих факторів, а також при роботі в умовах підвищеної небезпек, у випадках передбачених цим Кодексом чи іншими законодавчими актами;

3) невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, переви-

щення державним службовцем своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянину-ві, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян;

4) недодержання законодавства про державну службу, про боротьбу з корупцією, порушення етики поведінки;

5) вимога самого державного службовця зняти з нього безпідставні звинувачення або підозру;

б) інших підстав, прямо передбачених виключно Законами України»;

3) статтею 36-3 у такій редакції:

«Порядок відсторонення державних службовців від роботи

Державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків на час проведення службового розслідування із збереженням середньої заробітної плати.

Тривалість такого відсторонення не може перевищувати часу проведення службового розслідування.

У період відсторонення від виконання посадових обов'язків державний службовець повинен дотримуватися правил внутрішнього службового розпорядку, в тому числі щодо робочого часу, та сприяти проведенню службового розслідування»;

4) виключити статтю 56.

II. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування».

Бібліографічні посилання

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации / Государственная Дума Российской Федерации. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.consultant.ru/popular/upkrf/>

2. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=15189>.

Надійшла до редакції 13.12.2012