Мкртчян К. А.
здобувач вищої освіти
юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Тимченко Л. М.
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Державна служба - це інститут взаємодії суспільства та держави, державного апарату та громад, державного службовця та громадянина. Саме на державну службу покладено вирішення задач із забезпечення гарантій та прав громадян, визначених Конституцією України. Відповідно до Закону України «Про державну службу» основною метою функціонування державної служби є реалізація функцій та задач держави для забезпечення прав, свобод та законних інтересів громадян. У зв‘язку з відсутністю професіональних кадрів державна служба на сьогодні досить неефективний інститут державного управління, оскільки не відповідає потребам суспільства, які гостро постають в умовах сучасного науково-технічного розвитку. При таких умовах, необхідним вбачається залучення кваліфікованих, професійних спеціалістів, шляхом встановлення конкурентоспроможної оплати праці та соціальних гарантій державним службовцям. Тому важливого значення набуває сфера соціального забезпечення державних службовців для ефективної та стабільної державної служби. [2, с. 139-140]

Актуальність вивчення досвіду соціального забезпечення організації та функціонування діяльності державної служби обумовлені зростанням ролі державного управління у здійсненні соціально-демократичних та політико-перетворень. [6, с. 301] Тому теоретичний і практичний інтерес представляє досвід тих країн, державна служба яких функціонує ефективно, і авторитет службовців у суспільстві досить високий. Такими в даний час є державні служби розвинених країн Заходу - ФРН, Великобританії, Франції та США. [2, с. 144]

В.Б. Авер‘янов зазначає, що Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18.01.2017 №15» від 15.01.2020, у якій ретельно визначено всі види та рівні диференцій-

ованої оплати праці за окремими категоріями службовців, дає змогу не тільки мати чітку нормативну базу, а й додаткову інформацію про правила та цілі просування по службі, що само по собі виступає додатковим стимулом до праці [4].

Тому, щоб підвищити зацікавленість державних службовців у якісному виконанні своїх обов'язків, необхідно розмір їх грошового утримання поставити в залежність від результатів праці і підвищення рівня своєї компетентності. У зв'язку з цим виникає завдання розробки відповідних нормативних документів, що визначають критерії та процедуру оцінки, а також розміри винагороди за ефективність службової діяльності. У розвинених країнах цим питанням приділяють пильну увагу. [3, с. 212]

Звертаємось до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015р., який гарантує, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов‘язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і професійними кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю [1]. Однак, на сьогоднішній день спостерігається низьке матеріальне забезпечення державних службовців, що впливає на небажання молодих спеціалістів працювати в органах державної влади, відтік кваліфікованих кадрів в приватний сектор економіки, надбавки та премії залежать від посадового окладу, який визначений на рівні мінімальної заробітної плати, закріплені матеріальні допомоги державним службовцям Законом України «Про державну службу» не виплачуються відповідно до прийнятого Закону України «Про державний бюджет України на 2020 рік», низький рівень ефективності та високий рівень корупції. [5]

Цікаво, що Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015р., яким встановлено мінімальний розмір посадового окладу на посаді державної служби на рівні не менше двох розмірів мінімальної заробітної плати постійно переноситься у зв‘язку з тим, що відсутня можливість реалізації норм щодо складової та підвищення заробітної плати, прозорості та мотивації оплати праці державних службовців відповідно до європейських стандартів. [1]

На сьогоднішній день відповідно до Закону України «Про державну службу» соціальне забезпечення державних службовців включає, зокрема: оплату праці, заохочення за сумлінну працю, щорічні та додаткові відпустки, забезпечення житлом із державного фонду, безоплатне медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, грошові виплати тощо [1, ст.33]. У цілому, державні службовці в Україні мають достатньо високий, порівняно з іншими категоріями працівників, рівень державного соціального забезпечення. Проте спостерігається відсутність реалізації зазначених норм закону, у зв‘язку з фінансовими проблемами країни. [7, с. 212]

Зважаючи на постійний розвиток суспільства, економічну нестабільність в країні, інфляцію, нестійкий рівень життя та досвід зарубіжних країн у сфері

соціального забезпечення державних службовців, вважаємо, що державній службі України необхідно впроваджувати дієву модель соціального забезпечення державних службовців, яка надасть можливість залучати молодих спеціалістів до державної служби, професійні кадри з приватного сектору, підвищити рівень життя державних службовців та престижність державної служби. [3, с. 217]

Таким чином, соціальне забезпечення державних службовців повинно відійти від пережитків Радянського Союзу та забезпечувати залучення молоді та професіоналів на державну службу, створювати умови для кар‘єрного росту та постійного підвищення кваліфікації, конкурентоспроможну, в порівнянні з приватним сектором економіки, оплату праці державних службовців, з метою запобігання корупції, кардинального підвищення зацікавленості кадрів у продуктивній та ефективній діяльності для створення стабільної, професійної та престижної державної служби.

1.Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19

2.Ріппа М.Б. Концептуальні засади соціального захисту в контексті теорії загального добробуту. *Економічний вісник університету.* 2018. Вип. 38. 139– 145 с.

3.Безусий В.В. Особливості державних службовців серед інших об’єктів соціального захисту. *Публічне право.* 2019, 211–217 с.

4.Постанова «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18січня 2017 р. № 15» від 15 січня 2020 р. № 16.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16-2020-п

5. Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення : монографія за ред. В.Г. Никифоренка. МОН України. Одеський нац. економ. унів-тет. Одеса, 2019. 363 с.

6.Венедиктов В.С., Іншин М.І., Клемпарський М М. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України:Наук-практ. посібник За заг. ред. В.С. Бенедиктова. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2018. 212 с.