

Ганич Ольга Анатоліївна
к.ю.н., директор Навчально-наукового інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
м. Покровськ Донецької області
Апуктіна Оксана Володимирівна
Начальник відділу Автоматизованої обробки інформації
Управління соціального захисту населення
Ясинуватської райдержадміністрації
смт. Очеретине Ясинуватського району Донецької області

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Побудова відкритого апарату публічної служби, до якої відносяться сьогодні як органи місцевого самоврядування, так і органи державної влади, вимагає значних зусиль та реформації кадрової політики в цих службах.

Законодавча реформація кадрової політики органів публічного управління, розвиток мовної комунікації, спроби впровадження електронного врядування не відповідають сучасним потребам громадського суспільства, а також, не дозволяють зрушитись з останніх сходинок всесвітніх та європейських рейтингів України щодо престижності служби в муніципальних органах та органах державної влади.

Згідно з показниками Індексу глобальної конкурентоспроможності (за 2018р.) Україна займає 110 місце (серед 140 держав) у категорії «державні інституції», 49 місце в категорії «бюджетна прозорість», 82 місце в категорії «тягар державного регулювання» [1].

Правовий статус публічних службовців визначається Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [2], Законом України «Про державну службу» [3] та іншими законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами.

Відповідно до чинного законодавства до публічної служби відноситься професійна діяльність не тільки держслужбовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування (далі – ОМС), однак дослідження буде зосереджено саме на вищезазначених категоріях.

Класифікація посад публічних службовців за рангами та категоріями чітко регламентована, однак є проблеми кадрової політики в цій сфері. Зважаючи на загальнодержавну та суспільну значущість публічного управління, реформації повинні підлягати не тільки управлінські кадрові відносини, але й відносини, пов'язані із здійсненням управлінських обов'язків.

На сьогодні існують такі проблеми: не являються прозорими заробітні плати посадовців; не можна визнати справедливим систему преміювання в публічних органах, коли премії та інші надбавки до заробітної плати більші, ніж самі заробітні плати; не є публічною процедура проведення конкурсу на заняття вакантних посад державної служби; не визначено чітких дій протидії корупції; розрізнена підпорядкованість органів, що виконують одні й ті ж самі функції різними інстанціями. Наприклад, стосовно останнього, посадовці міських відділень управління соціального захисту населення мають статус посадової особи ОМС та відносяться до 1-7 категорії посад, а працівники районного відділення відносяться до державних службовців, які в процесі реформації повинні бути переведені в рамках категорії «А»-«В», як того вимагає діюче законодавство.

Основною проблемою залишається відсутність єдиної системи електронного обліку всіх держслужбовців та посадових осіб ОМС, офіційні сайти служб інколи містять застарілу інформацію про штат та керівний апарат, навіть контактні данні не відповідають дійсності. І з цих причин, звернення громадян не розглядаються, бо вони адресовані керівнику, який вже декілька років не виконує обов'язки в цьому органі, або надходять не неіснуючу адресу, якщо листи надсилаються поштою. Впровадження належного електронного врядування вимагає ресурсів як матеріальних, так і людських для супроводу програмного забезпечення діяльності органів публічного управління.

Іноді науковці та практики до проблем відносять гендерну нерівність в органах публічного управління [4], однак, на наш погляд, це питання дискусійне і має розглядатись комплексно та/або поряд із соціологічною наукою.

Значною відмінністю в статусі посадовців ОМС від держслужбовців виокремлюються комунікативні мовні компетентності. Так, в ОМС

призначаються посадовці які, крім інших вимог, володіють державною мовою та регіональними мовами в обсягах, достатніх для виконання службових обов'язків (ст. 5 Закону про службу в ОМС). А державний службовець під час виконання своїх зобов'язань повинен без винятків використовувати тільки державну мову (пп. 5, п.1 ст. 8 Закону про державну службу).

Рішенням № 2-р/2018 від 28.02.2018р. Конституційний Суд визнав неконституційним Закон України, що дозволяв і місцевим органам державної влади, і органам місцевого самоврядування в роботі, діловодстві, листуванні і документації використовуватися регіональну мову у межах території, на якій ця регіональна мова поширена [5]. Однак, нормативні акти не були приведені у відповідність, і посадовці муніципальних органів користуються дефектною нормою, оправдовуючи використання недержавної мови, тобто російської, що, на нашу думку, не припустимо, особливо в умовах реформації системи публічного адміністрування та прагнення досягнення мовної ідентичності, напями якої повинні розповсюджуватись в українському суспільстві за допомогою владних органів.

Література:

1. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення: 27.03.2019).
2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001р. № 2493-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> (дата звернення: 27.03.2019).
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015р. № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 28.03.2019).
4. Гендерна політика в системі державного управління. Підручник / за заг. ред. М.М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 132 с.
5. Про засади державної мовної політики: Закон України від

03.07.2012р. № 5029-VI (визнано неконституційним від 28.02.2018р.) URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5029-17#n76> (дата звернення: 28.03.2019).