

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

**СТУДЕНТСЬКИЙ НАУКОВИЙ ГУРТОК
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри
публічного управління та адміністрування

«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»

за результатами проведення
студентської наукової конференції за результатами вивчення
навчальних дисциплін **«Етика державного службовця»**,
"Правові засади адміністративної діяльності"
для ЗВО з курсу спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування» на тему:

**«Діяльність публічного службовця: співвідношення
етичних, політичних і правових регуляторів»**

Частина 3



Полтава 2019

ЗБІРНИК матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ» за результатами проведення студентської наукової конференції за результатами вивчення навчальних дисциплін «Етика державного службовця», «Правові засади адміністративної діяльності» для ЗВО з курсу освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування на тему: «Діяльність публічного службовця: співвідношення етичних, політичних і правових регуляторів». Частина 2. Полтава : кафедра публічного управління та адміністрування. 2019. 52 с.

Відповідальні за випуск: Шупта І.М. – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування;

Щетініна Т.О. доцент, кандидат історичних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування.

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими ученими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	4
<i>Березній Ю.В. ЕТИЧНА ОЦІНКА КОРУПЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ</i>	4
<i>Гончаренко А.С. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ</i>	8
<i>Кравцова Я.В. СУСПІЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	13
<i>Меланченко Т.С. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВИЛ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	18
<i>Прокопець А.А. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ</i>	23
СЕКЦІЯ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	28
<i>Борильченко А.Є. ПОНЯТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	28
<i>Ісаєнко М.В. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА СУМЛІННЕ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	33
<i>Кириленко А.О. ПІДСТАВИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЩОДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ</i>	38
<i>Ланцевич А.Ю., ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	42
<i>Терещенко В. Ю. ПЕРСПЕКТИВИ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ У СВІТЛІ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ</i>	47

СЕКЦІЯ 1

ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Березній Ю.В.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І. М.*

ЕТИЧНА ОЦІНКА КОРУПЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ

На сьогодні корупція є однією з найактуальніших соціальних проблем в Україні. Деякі дослідники взагалі вважають, що корупція є не тільки основною політичною проблемою кінця ХХ століття, а й проблемою моральності та етики. За будь-яких підходів та оцінок однозначно можна стверджувати одне – корупція є проблемою, розв’язання якої для багатьох країн є надзвичайно актуальною справою. Це повною мірою стосується України, високий рівень корумпованості якої визнано її політичним керівництвом, законодавчим органом, вітчизняними та зарубіжними аналітиками, відповідними міжнародними інституціями.

Не дивлячись на актуальність даної теми і її популярність серед політиків та науковців, ключовим питанням, яке не має на сьогодні чіткого і однозначного вирішення, є питання щодо визначення поняття корупції. У широко вживаний термін «корупція» різними авторами вкладається найрізноманітніший зміст, починаючи від зведення

корупції до такого злочину як одержання хабара, закінчуючи визначенням корупції за допомогою загальних формулювань, які не містять конкретних ознак правопорушення (стійкий зв'язок, система взаємовідносин тощо) [1, с. 78].

Отже, щоб дати етичну оцінку корупції, треба спочатку визначити дефініцію даного терміну. Найбільш поширеним є таке визначення поняття: корупція (від лат. corrumpere – псувати) – протиправна діяльність, яка полягає у використанні службовими особами їх прав і посадових можливостей для особистого збагачення; підкупність і продажність громадських і політичних діячів.

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність [2].

Різні прояви корупції мають різну етичну оцінку: одні дії вважаються злочинними, інші всього лише аморальними. Так, корупцію поділяють на: хабарництво, розкрадання, шахрайство, вимагання, зловживання, кумівство тощо. Все вище перераховане – протиправна діяльність, що несе за собою певний вид відповідальності. Проте, можна зробити висновок, що прояв корупції – це, не просто злочин, це в будь-якому випадку, результат аморальної поведінки людини, адже людина, що займає певну посаду, нехтує службовою етикою та нормами поведінки задля власної користі.

Відповідно до Загальних правил етичної поведінки державних службовців, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158 (далі – Правила), державні службовці під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватись загальновизнаних етичних норм

поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, об'єднань громадян, інших юридичних осіб, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та вимог. Відповідно до Закону України «Про державну службу» державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Вважаю доречним згадати, що основною метою діяльності державних службовців є служіння народу України та територіальній громаді, охорона та сприяння реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. Поведінка державних службовців має забезпечувати довіру суспільства до державної служби, а завдяки таким явищам як корупція, бюрократія та любізм, які є не тільки досить поширеними, а ще й дуже погано прихованими, довіра до влади навпаки є на досить низькому рівні.

Оцінкою корупційних ризиків у діяльності структурних підрозділів Держпраці, при виконанні службових обов'язків високу пріоритетність присвоєно наступним корупційним ризикам [3]:

1. Прийняття або необґрунтоване прийняття державними інспекторами рішення про не притягнення до адміністративної відповідальності шляхом внесення недостовірних даних до акту перевірки суб'єкта господарювання.

2. Обрання державними інспекторами мінімального штрафу

шляхом використання широких дискреційних повноважень.

3. Інформування працівниками суб'єкта господарювання про позапланову перевірку, не вжиття необхідних заходів під час недопущення на перевірку, а також сприяння суб'єкту господарювання шляхом неякісного оформлення документів на перевірку.

За результатами викладеного матеріалу вважаємо за необхідне підкреслити, що найбільша проблема існування корупції в нашій державі полягає у тому, що більшість серед чиновників не дотримуються етичних норм і правил моралі, а за умов високого рівня політичної й економічної монополізації, двозначності законів, кумівства та політичного заступництва можна вважати, що у корупціонерів «розв'язані руки». Щоб побороти корупцію в першу чергу потрібно більш відповідально і ретельно підбирати кадри для державної служби та органів місцевого самоврядування, зробити більш жорсткою систему покарання за корупційні діяння.

Список використаних джерел

1. Івасенко С. М. Запобігання і протидія корупції в правоохоронних органах: організаційно-управлінський аспект. Дисерт. на здобуття наук. ступ. канд. наук держ. упр. Київ, 2015. 199 с.

2. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII, діє в редакції 28.11.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>. (дата звернення 09.12.2019 р.)

3. Антикорупційна програма Державної служби України з питань праці на 2018 – 2020 роки : Проект. *Державна служба України з питань праці: офіційний сайт*. URL: <http://dsp.gov.ua/zvit-pro-publichni-hromadski-obhovorennia-antykoruptsiinoi-prohramy-derzhavnoi-sluzhby-ukrainy-z-pytan-pratsi-na-2018-2020-roky/> (дата звернення 09.12.2019 р.)

Гончаренко А.С.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії Науковий керівник:
к.п.н., доцент Шупта І.М.*

КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Корупція представляє серйозну загрозу основам державності будь-якої країни, знищує демократію та руйнує принцип верховенства права, виступає дестабілізуючою силою в суспільних настроях, та врешті перешкоджає соціально-економічному розвитку.

Одним із основних напрямів у сфері запобігання корупції є виявлення корупційних ризиків в діяльності державних службовців, а також усунення умов та причин їх виникнення. Тема корупції є однією з найгостріших проблем сучасного суспільства. Хоча окремим державам за допомогою силових антикорупційних методів на певний період вдавалося істотно зменшити масштаби корупції, але з часом з'являлися нові схеми, методи та форми її прояву.

Корупція – це отримання неправомірної вигоди незаконним шляхом у матеріальному грошовому або іншому вимірі. Корупція на жаль присутня в різних видах життєдіяльності і в Україні вона є дуже поширеним явищем.

Державний апарат будь-якої країни, на жаль, не може забезпечити свого функціонування без зловживань представників цього апарату. Відмінність різних держав у цьому плані полягає не в наявності чи

відсутності корупції як такої, а в її масштабах, характері корупційних проявів, впливу корупції на соціальні, економічні та політичні процеси [1, с.184].

Корупція, безумовно, негативне явище для будь-якого суспільства, вона уповільнює економічне зростання держави, згубно діє на патріотичну поведінку політичних та фінансово-економічних еліт, нівелює силу закону тощо.

Психологічні аспекти корупційних діянь мають такі форми (види):

- зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади або службових повноважень та інші службові злочини, що вчиняються для задоволення корисливих чи інших особистих інтересів або інтересів інших осіб;
- розкрадання державного, колективного або приватного майна з використанням службового становища;
- незаконне одержання матеріальних або інших благ, пільг та інших переваг;
- одержання кредитів, позичок, допомоги, придбання цінних паперів, нерухомості або іншого майна з використанням пільг чи переваг, не передбачених законодавством, або на які особа не має права;
- хабарництво;
- здійснення безпосередньо та через посередників або підставних осіб підприємницької діяльності з використанням влади чи службових повноважень, а також пов'язаних із ними можливостей: сприяння з використанням службового становища фізичним і юридичним особам у здійсненні ними підприємницької та іншої діяльності з метою незаконного одержання за це матеріальних або інших благ, пільг та інших переваг;
- неправомірне втручання з використанням службового

становища у діяльність інших державних органів чи посадових осіб з метою перешкоджання виконанню ними своїх повноважень чи домагання прийняття неправомірного рішення;

- використання інформації, одержаної під час виконання службових обов'язків, у корисливих чи інших особистих інтересах, необґрунтована відмова в наданні відповідної інформації чи несвоєчасне її надання, або надання недостовірної чи неповної службової інформації;

- надання необґрунтованих переваг фізичним або юридичним особам шляхом підготовки і прийняття нормативноправових актів чи управлінських рішень;

- протекція із корисливих або інших особистих інтересів у призначенні на посаду особи, яка за діловими і професійними якостями не має переваг перед іншими кандидатами [1, с.185].

Корупція руйнує інститути влади і заважає ефективному управлінню державою, оскільки порушує узаконені процедури. Корупція на виборах і в законодавчих органах знижує відповідальність посадових осіб, корупція судової влади і правоохоронних органів скасовує принцип верховенства закону тощо. Проте найсуттєвіших збитків корупція завдає економіці країни.

Слід погодитись з твердженням про те, що коли держава створює для своїх громадян умови примусу, то це породжує нездорову систему і має негативний вплив на суспільство. За умов панування правового нігілізму, соціальної нестабільності і невпевненості у своєму майбутньому, культивуванні психології користоловства і жадібності, падіння моральності, відсутності чіткої ідеології державної служби державному службовцю, який, умовно кажучи, стоїть перед вибором: чесно виконати свій обов'язок чи зловжити владою або посадовим

становищем, - легше схилитися до корупційної форми поведінки.

Підкреслюючи психологічне коріння корупційної поведінки, все ж, на мій погляд, слід виходити з того, що особа, яка стає на шлях вчинення корупційних діянь, не є, так би мовити, корумпованою від природи. Корумпованих рис поведінка особи набуває в процесі власної реалізації. Отже, стане чи не стане особа корупціонером залежить не стільки від того, які традиції чи психологічні настанови вона увібрала в себе від народження, а від того, в якій суспільній атмосфері вона зроста, який психологічний клімат панував навколо неї, які вчинки визнавалися аморальними, а які з боку моралі заохочувались. Іншими словами, йдеться про суспільну свідомість, в якій фіксується надзвичайно багато аспектів суспільного життя, у тому числі відношення громадян до закону і їх реакція на корупцію.

Корупція це психологічне та моральне явища, оскільки вона є продуктом поведінки і діяльності людей. В країнах, де корупційні діяння зустрічаються порівняно рідко, корупція у громадській свідомості асоціюється з великим злом для держави та її громадян і не має істотного впливу на суспільне життя. У тих країнах, де корупція поширена значною мірою, корумповані відносини стають нормою функціонування влади і способом життя значної частини суспільства. Найнебезпечнішим є те, що корупція стає способом мислення людей, який психологічно спрямовує їх з самого початку у своїй поведінці на протиправні вчинки [2].

Зловживають посадами чиновники як у країнах з ринковою економікою і надзвичайно високим рівнем демократії, так і в країнах з адміністративно-командною системою економічного господарювання та тоталітарним політичним режимом. Беруть хабарі службовці, які отримують мізерну офіційну платню за свою працю, і службовці, які

мають дуже високі офіційні доходи.

В останні роки в Україні у сфері протидії корупції зроблено досить багато – прийнято спеціальний антикорупційний закон та низку інших законодавчих актів антикорупційного спрямування, схвалено Концепцію боротьби з корупцією, розроблено спеціальну антикорупційну програму, на політичному рівні проголошено курс на посилення протидії цьому явищу, запроваджено систематичне проведення на найвищому рівні організаційних заходів за участю керівників правоохоронних та інших державних органів, присвячених питанням протидії корупції тощо [3, с. 140].

Отже, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що усунення корупційних ризиків в діяльності державних службовців виключить можливість порушення ними законодавства України, позитивно вплине на покращення роботи органів державної влади та сприятиме підвищенню їх авторитету.

Список використаних джерел

1. Акімов О.О. Психологічні аспекти проявів корупції в державному управлінні. *Державне управління: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 181-188. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_23 (дата звернення 09.12.2019 р.).
2. Дудка А.В. Корупція як одна з найактуальніших соціальних проблем України. URL: https://iful.at.ua/Konferencija/kr_Dudka_A_V_statija.pdf (дата звернення 09.12.2019 р.)
3. Білінська Л.В. Корупція як соціальне, психологічне і моральне явище. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2013. № 6-1. Том 1. С. 138-141.

Кравцова Я.В.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І. М.*

СУСПІЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У нашому повсякденному житті правила етичної поведінки необхідні у всіх сферах, адже це не просто додатки чи стандарти це є важливою необхідністю.

Кожна професія має свою власну мораль. Особливе місце в системі професійної етики посідає етика державного службовця, оскільки вона значною мірою характеризує взаємовідносини держави і громадянина.

Державна служба представляє собою не тільки організаційну, соціальну систему, але і етичну. Вона виступає носієм моралі та моральних цінностей, орієнтує людей на дотримання норм поведінки. Відмічається, що стабільність та надійність державної служби залежать не тільки від професійної підготовки, але і від моральних якостей чиновників.

Тому у сучасному світі, у разі порушення державним службовцем етичних правил, які він повинен виконувати, відразу викликає негативну реакцію громадян, за яку він може поплатитися. Державне і громадське життя залежить від моральних цінностей, що утвердилися в суспільстві, а особливо від відносин держави і громадянина та

соціальної справедливості.

Приходячи на державну службу, працівник повинен робити свідомий вибір і погодитися на суворе обмеження як у публічній, так і у приватній діяльності. Чим вище посада, тим більше обмежень.

Чинне законодавство України визначає основні вимоги щодо етики поведінки державного службовця, які комплексно можна сформулювати так:

- 1) сумлінно виконувати свої службові обов'язки;
- 2) шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримувати високої культури спілкування;
- 3) не допускати дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам державної служби або негативно вплинути на репутацію державного службовця.

Зокрема, ст. 8 Закону України «Про державну службу» до переліку основних обов'язків державного службовця відносить необхідність дотримуватися принципів державної служби та правил етичної поведінки [1].

Дотримання правил етичної поведінки державним службовцем є обов'язковим елементом оцінювання результатів службової діяльності, що визначені нормою ст.44 Закону України «Про державну службу» [1].

Проблема професійної етики державного службовця пов'язана з тим, що його діяльність має відповідати не тільки положенням Конституції України та чинним законодавством, а й моральним принципам та нормами. При цьому етичний кодекс, яким державні службовці повинні керуватися, не просто спирається на загальноприйнятту мораль, а й конкретизує її вимоги відповідно до специфіки службової діяльності, неординарних обов'язків і повноважень, що покладаються на них.

Моральні норми є універсальними в регулюванні суспільних відносин, тому безумовно державна служба нерозривно пов'язана з моральністю, етикою та навіть моральним виглядом державного службовця.

Таблиця 1

Основні підходи до розуміння відносин між політикою та мораллю [2, с. 6]

Підхід	Сутність підходу	Наслідки
Політика і мораль не сумісні	Домінантою суспільного життя є політика; повністю ігноруються моральнісні смисли	Аморальне політиканство
	Домінантою суспільного життя є мораль; повністю ігнорується політика як брудна справа	Абстрактне, відірване від життя моралізаторство
Політика і мораль сумісні	Домінантою суспільного життя є політика; мораль політизується	Вищий критерій моральності – інтерес держави
	Домінантою суспільного життя є мораль; проект моральної політики	Політика враховує моральні норми, цінності

Взаємозв'язок моралі з політикою є досить вагомим для суспільства і держави. Політика і мораль є способами регуляції поведінки та формами обґрунтування її у суспільній свідомості. В історії громадян існує декілька підходів до розуміння відносин між політикою і мораллю (табл. 1).

Окремі науковці висловлюють сумніви стосовно можливості взаємодії етики поведінки, моральності в публічному управлінні, особливо з боку високопосадовців, інші твердо відстоюють точку зору, згідно якої співіснування моралі та політики є цілком можливим.

Крім демократичних та чесних виборів для морального оздоровлення політичного середовища має бути задіяна ціла низка заходів. Демократичне суспільство – це суспільство, що визначає, у тому числі, систему обмеження влади.

Суспільний контроль, здійснюваний, насамперед, за допомогою

громадських організацій і засобів масової інформації, є найбільш істотним фактором відстеження етичного компонента діяльності представників законодавчої влади протягом усього терміну їхніх повноважень. Досить результативним може бути і внутрішній самоконтроль «професійної» групи, реалізований через діяльність парламентської опозиції, функціонування парламентських етичних комітетів і/або через репутаційні механізми. У будь якому випадку для здійснення таких видів контролю необхідна чітка фіксація стандартів парламентської етики, що представлять громадськості та самим депутатам критерії для оцінки поведінки представників законодавчої влади.

Професійна поведінка державних службовців повинна ґрунтуватися на прагненні найбільшого блага для суспільства та відповідати моральним цінностям, що прийняті у суспільстві як норма. Неповажливе, грубе або байдуже ставлення представників влади до громадян, незнання справжніх потреб громадян є свідченням відірваності державних службовців від народу та відсутності у них мотивації на служіння суспільному благу [3, с. 167].

Якщо служіння не є значимим для державних службовців, воно не може стати для них мотивом праці, предметом вольових зусиль. Мотивувати діяльність державних службовців на досягнення суспільних цінностей, гармонізувати й узгоджувати приватні та суспільні інтереси здатні відчуття себе частиною соціуму та були переповнені патріотизмом. Пошук шляхів стимулювання мотивації до доброчесної праці – один із перспективних шляхів розвитку державного управління України [4, с. 48].

При визначенні рівня професіоналізму державного службовця мають обов'язково оцінюватися його особисті професійно необхідні

моральні якості та дотримання ним професійно-етичних принципів, норм і стандартів поведінки. Спочатку побачити який він професіонал а вже потім, яка людина.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII, діє в редакції від 28.11.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 09.12.2019 р.)
2. Василевська Т.Е. Особистісні виміри етики державного службовця: монографія. Київ: НАДУ, 2018. 336 с.
3. Василевська Т.Е., Саламатов В.О., Марушевський Г.Б. Етика державного управління: підручник; за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ: НАДУ, 2015. 204 с.
4. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів: навч.-метод. матеріали; уклад. О.М. Руденко. Київ: НАДУ, 2013. 76 с.

Меланченко Т.С.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І. М.*

ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВИЛ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Вироблення гуманних та демократичних засад розбудови держави

в умовах обраного Україною шляху євроінтеграції гарантують прозорість діяльності державних органів та відновлення громадської довіри до їх посадових осіб.

Державна служба є специфічним видом професійної діяльності, пов'язаним із наявністю у її працюючого визначеного обсягу владних повноважень, реалізацією політики держави, в тому числі соціальних та економічних програм серед населення. Вона включає такі основні елементи етики і культури управління, як підготовка, прийняття, реалізація рішення, погодження інтересів особистості, суспільства, держави, забезпечення суспільного порядку.

Зарубіжна практика функціонування етики державних службовців побудована на морально-правових засадах та загальнолюдських цінностях. Проблематика етики в державному управлінні для нашої держави є новою та знаходячись на етапі свого розвитку та становлення потребує аналізу етичних основ упровадження політики, виявлення концептуальних засад етики державного управління, визначення моральнісного змісту державного управління, основних його цінностей та принципів, етичних норм та стандартів поведінки державних службовців, законодавчого закріплення механізму їх запровадження та є одним із критеріїв успішності діяльності державної влади.

Джерелами та нормативно-правовими засадами професійної етики державних службовців України є Конституція України, Закони України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [1, 2, 3] та низка указів Президента України, якими закріплені основні принципи морально-професійної діяльності та норми етичної поведінки державних службовців.

Метою формування правил етичної поведінки державних

службовців та їх практична реалізація є перш за все - підвищення авторитету державного управління та репутації держслужбовців, посилення до них вимог та гарантування максимальної прозорості державних органів.

Основними прогалинами в досягненні цієї мети є відсутність чітко визначених та закріплених на законодавчому рівні вимог до стандартів поведінки державних службовців, певної самостійності в оцінці рішень чи доручень керівництва та можливості самореалізації етичної поведінки державного службовця, які відіграють визначальну роль в утвердженні професійної етики. Спроби реформування державної служби на морально-етичних засадах в повній мірі не подолали радянський підхід до сприйняття державного службовця як об'єкта управлінської діяльності, а розуміння поняття професійної етики зведено по суті до культури спілкування.

Все ж, як відзначає Яремін І. І., активне впровадження елементів етичної інфраструктури в систему публічної служби України відповідає досвіду високорозвинутих країн Заходу. Йдеться мова про розробку етичних кодексів, створення структурних підрозділів в органах публічної влади, які на постійній і фаховій основі здійснюють врегулювання морально-етичних та соціально-психологічних проблем у колективах, запровадження морально-етичних критеріїв під час оцінювання роботи як окремих посадових осіб, так і органів держави та місцевого самоврядування в цілому [4, с. 13].

В Україні є приклади розроблення Загальних правил етичної поведінки державних службовців, які є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців, але вони є стислими, не враховують нові вимоги законодавства та на практиці носять більше декларативний характер [5, 6].

Василевська Т.Е. до шляхів та умов практичної реалізації правил етики поведінки державних службовців відносить: оптимізацію законодавства, встановлення механізму звітності та нагляду контролюючими органами, прийняття етичних кодексів, належна заробітна плата державних управлінців та механізм захисту державних службовців від свавілля керівництва, створення координаційного органу з питань етики державного управління та ін. [7, с. 183].

На нашу думку, окрім загальних обов'язків державного службовця необхідно приділяти більше уваги врегулюванню конфлікту інтересів, запобіганню проявам корупції, формуванню понятійних стандартів принципів та етичних норм поведінки держслужбовців.

У своїй роботі державний службовець повинен сприяти реалізації законних прав людини і суспільних інтересів, не допускати вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи вплинути на репутацію державного службовця, дотримуватися культури спілкування, запобігати виникненню конфліктів, керуватися принципами доброчесності, добросовісності, чесності, лояльності, прозорості, підзвітності та політичної нейтральності. За порушення правил етики поведінки державні службовці повинні нести кримінальну, адміністративну, цивільну та дисциплінарну відповідальність, встановлену законодавством.

На думку Яремина І. І., найважливішою умовою побудови етичного кодексу як системи норм, що сприяє розбудові в публічній службі системи відносин на засадах моралі й стимулює етичну поведінку публічного службовця, є вирішення проблеми оптимального співвідношення необхідності й свободи його особистості як посадової особи й громадянина, а отже, утвердження в системі публічного адміністрування особистої взаємодії [4, с. 14].

Отже, практична реалізація правил етичної поведінки та дотримання державними службовцями моральних цінностей є необхідною запорукою високоефективного та якісного виконання своїх обов'язків та забезпечення державою належного виконання своїх функцій, що сприятиме задоволенню потреб суспільства та підвищенню правової захищеності кожного громадянина України.

Практичне впровадження моральних цінностей та основних стандартів етики поведінки потребує комплексного підходу та створення цілісної морально-етичної системи державної служби з врахуванням специфічних державно-управлінських вимог цього виду діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/889-19> (дата звернення 09.12.2019 р.).

2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/1700-18> (дата звернення 09.12.2019 р.).

3. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16/print1360676932001081?lang=ru> (дата звернення 09.12.2019 р.).

4. Яремін І.І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ: ІФОЦППК, 2016. 68 с.

5. Правила етичної поведінки державних службовців. URL:

<http://km.dsp.gov.ua/news/357-pravila-etichnoyi-povednki-derzhavnih-sluzhbovcv.html> (дата звернення 09.12.2019 р.).

6. Правила етичної поведінки держаних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 1203/29333 від 31.08.2016. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/759-zagalni-pravyly-etichnoyi-povedinky-derzhavnyh-sluzhbovtsiv-ta-posadovyh-osib-mistseвого-samovryaduvannya/> (дата звернення 09.12.2019 р.).

7. Василевська Т. Е. Етика державного управління: підручник. Київ: НАДУ, 2018, 204 с.

Проконець А.А.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.п.н., доцент Шупта І. М.*

КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ

Моральна норма повинна регулювати відносини людей у суспільстві. Наявність моральних норм, які всі порушують і ніхто не приховує цього порушення, розкладають суспільство. Мораль — це прийняті в даному суспільстві правила поведінки людини по відношенню до інших людей і суспільству в цілому. Суспільство як

велика і сильно структурована спільнота потребує для свого ефективного існування дотримання загальноприйнятих правил поведінки всіма членами суспільства, враховуючи, що ці правила також розповсюджуються на правила у сім'ї, у побуті, на роботі, на відпочинку і т.п. У будь-якому випадку, в будь-якому суспільстві моральні норми існують і регулюють відносини його учасників. Чим краще ці норми регулюють відносини, тим сильніше суспільство. Спосіб регулювання – це моральна санкція. Людина не робить те, що вважається аморальним, побоюючись громадського осуду, обструкції, поганого ставлення оточуючих, колег, родичів, сусідів, розриву з друзями і т.д.

У соціології слідом за французьким науковцем Емілем Дюркгеймом суспільство стали визначати через солідарність. Якщо група людей відчуває між собою групову солідарність, то значить, що вони становлять певну спільноту. А солідарність тим сильніше, чим сильніше моральні норми, чим ефективніше вони регулюють відносини між людьми. Зокрема, без солідарності не можуть існувати нація, країна.

Мораль покладено в основу правових норм. Норми права, які базуються на прийнятих суспільством нормах моралі, не діють і безглузді (або навіть шкідливі). У суспільствах позбавлених солідарності норми права також не діють і показують, у тому числі, ставлення до корупції, що демонструє рівень моральності суспільства.

За опитуваннями соціологів, майже 90 % населення України негативно ставляться до хабарів, до корупції, як до явища в цілому, так і до людей, які вчиняють ці протиправні дії. При цьому 60 % опитуваних говорять, що хабарі абсолютно неприйнятні і нічим не виправдані. Далі, у тих же людей запитували, що вони зроблять, якщо дізнаються, що їх сусід – корупціонер. 25 % респондентів заявили, що ніяк не відреагують на дії сусіда-корупціонера, 40 % – прямо висловить йому своє обурення, 17 % –

припинить спілкування з такою людиною, і лише 5% – особисто повідомлять у правоохоронні органи [1].

Загальнонаціональне опитування населення України було проведене з 18 вересня по 3 жовтня 2017 року Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та фірмою «Юкрейніан соціолоджі сервіс» (рис. 1, 2). Усього було опитано 2000 респондентів за вибіркою, яка репрезентує доросле населення України (за винятком територій Криму та окремих територій Донецької та Луганської областей). Похибка вибірки не перевищує 2,3 % [1].



Рис. 1. Результати загальнонаціонального опитування населення України з проблем корупції (гострота проблеми корупції порівняно з іншими проблемами суспільства) [1]

На думку дослідниці Білінської Л. В. за змістом можна виділити такі групи безпосередніх причин та умов розвитку корупції [2, с.140]:

1) політичні (замкнутість системи управління, її повільний розвиток, відсутність системи виховання патріотичних почуттів, моральних якостей, поверховість при проведенні антикорупційної політики, відсутність державної ініціативи щодо створення громадських формувань, незалежних недержавних структур для зростання активності населення у боротьбі з корупцією);



Рис. 2. Результати загальнонаціонального опитування населення України з проблем корупції (перспективи розв'язання проблеми корупції та її подолання зусиллями влади) [1]

2) економічні (несприятливий режим діяльності підприємств; відсутність прозорості багатьох економічних процесів; на тлі багатих

державні службовці не мають навіть помірного достатку);

3) правові (відсутність цілісної системи антикорупційних засобів, невизначеність відповідальності за корупційні діяння, формальний характер чинної системи декларування доходів, неповне визначення суб'єктів, не цілеспрямованість правоохоронних органів щодо виконання правових вимог при виявленні корупційних діянь, викритті винних у їх учиненні);

4) організаційно-управлінські (відсутність чіткої регламентації діяльності посадових осіб, поширеність у кадровій політиці випадків заміщення посад через знайомство, відсутність механізмів унеможливлення прийняття на службу лідерів і членів злочинних угруповань та здійснення ними кар'єри, відсутність окремих працівників, які контролювали б цю сферу);

5) соціально-психологічні (нерозвиненість громадянської свідомості, корислива спрямованість державних службовців, професійна та моральна деформація частини керівників, що виявляється у поблажливому ставленні до корупції) тощо.

Як бачимо, питання моральності віднесені до останньої групи, але не за значенням. Необхідно звернути увагу на той факт, що саме підняття морального рівня суспільства потребує політичної волі та організаційних заходів влади, інформаційної підтримки засобів масової інформації, активних дій з боку широких верств населення. Але ці кроки є цілком реалістичними з точки зору практичного втілення.

Список використаних джерел:

1. Корупція у повсякденному житті українців: За що даємо хабарі? Кому і чому? Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва : веб-сайт. URL: <https://dif.org.ua/article/koruptsiya-u-povsyakdennomu-zhitti-ukraintsiv-za-shcho-daemo-khabari-komu-i-chomu>345654 (дата

звернення 09.12.2019 р.).

2. Білінська Л. В. Корупція як соціальне, психологічне і моральне явище. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2013. № 6-1. Том 1. С. 138-141.

СЕКЦІЯ 2

Правові засади адміністративної діяльності

Борильченко А.Є.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т. О.*

ПОНЯТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це нормативна угода, яка видається відповідними органами державного управління за погодженням з профспілковими органами і не може суперечити законодавству про працю. Затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на підставі типових правил [1, с. 237].

Під внутрішнім трудовим розпорядком розуміється система трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці. Він створює об'єктивно необхідний порядок відносин, що регулюються нормами права. Ці відносини складаються у процесі трудової діяльності людей, об'єднаних у колективи. Внутрішній трудовий розпорядок, урегульований нормами права, реалізується у межах конкретного підприємства. Разом з тим він є частиною загального правопорядку, що

діє в суспільстві.

Забезпечити певний порядок поведінки людей у процесі праці можна шляхом чіткої регламентації обов'язків кожного працівника, кожної сторони трудового договору. Виробничий процес має здійснюватись відповідно до існуючих правил переробки сировини, виготовлення продукції, надання послуг тощо. Така регламентація провадиться технічними, технологічними, правовими нормами, зміст яких створює виробничу і технологічну дисципліну [2, с.312].

Порядок поведінки людей у процесі праці, що спрямований на забезпечення точного виконання працюючими трудових обов'язків, прийнято називати трудовою дисципліною. Цей порядок визначається правовими нормами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами і положеннями про дисципліну, технічними правилами, посадовими положеннями та інструкціями, наказами і розпорядженнями керівника робіт. Вони спрямовані на забезпечення бажаної для виробництва поведінки працюючих. Залежно від того, наскільки працівники правильно сприйняли і усвідомили необхідність належного і якісного виконання своїх обов'язків, установлюється рівень трудової дисципліни на виробництві. Кожний працівник зобов'язаний враховувати не тільки свої інтереси та інтереси виробництва, а й інтереси інших працівників, які працюють поряд, сприяти створенню згуртованого трудового колективу, який зміг би у випадках, передбачених законом, стати на захист інтересів колективу навіть при визначенні правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП).

Під внутрішнім трудовим розпорядком розуміється система трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці. Він створює об'єктивно необхідний порядок відносин, що регулюються нормами

права. Ці відносини складаються у процесі трудової діяльності людей, об'єднаних у колективи. Тому трудова дисципліна є складовою частиною кожного індивідуального трудового правовідношення, що виражає обсяг повноважень по управлінню процесом праці чи по виконанню обов'язків кожним працівником.

Зміст дисципліни праці є історично обумовленим. Мотиви і способи підкорення учасників трудового процесу певному порядку залежать від певних форм розділу і кооперації праці, від пануючої форми власності на засоби виробництва, від існуючого соціально-економічного устрою. На ці чинники впливають рівень розвитку засобів виробництва, кваліфікаційний рівень учасників виробничого процесу та ін.

У сфері публічного управління правила внутрішнього трудового розпорядку відіграють надзвичайно важливу роль, адже їх дотримання державними службовцями є механізмом забезпечення чіткого функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування, що, в свою чергу, сприяє організації взаємодії з громадянами. Зрозуміло, що в цілому питання організації роботи органів державної влади базуються на нормах Закону України «Про державну службу» [3].

З метою уніфікації та посилення організації роботи органів публічного управління Національним агентством України з питань державної служби у 2016 році було розроблено та затверджено Типові правила внутрішнього службового розпорядку [4].

Даний нормативно-правовий акт встановлює, що правила внутрішнього службового розпорядку в державному органі затверджуються загальними зборами (конференцією) державних службовців державного органу за поданням керівника державної служби в державному органі і виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності) на основі типових правил.

Правила внутрішнього службового розпорядку державного органу доводяться до відома всіх державних службовців, які працюють у цьому органі, під підпис.

Вся організація роботи державних органів України фактично врегульовується нормами даних Типових правил. У державних органах, як правило, встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із тривалістю роботи по днях: понеділок, вівторок, середа, четвер – по 8 годин 15 хвилин, п'ятниця – 7 годин; вихідні дні – субота і неділя. Режим роботи державного органу встановлюється з урахуванням загальноприйнятого режиму роботи підприємств, установ і організацій у певній місцевості.

У зв'язку зі службовою необхідністю, зумовленою специфікою та особливостями роботи у відповідному органі державної влади (його структурному підрозділі), може встановлюватися інший режим роботи відповідно до законодавства про працю.

Згідно Типових правил початок та кінець робочого часу, перерва, що надається для відпочинку і харчування, встановлюються для державного службовця з урахуванням режиму роботи державного органу. Тривалість перерви для відпочинку і харчування становить, як правило, 45 хвилин. Перерва не включається в робочий час, і державний службовець може використовувати її на свій розсуд. На цей час він може відлучатися з місця роботи.

Напередодні святкових та неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Трудовий правопорядок має за мету забезпечити нормальне

функціонування суспільного виробництва. Він є об'єктивно необхідною системою або сукупністю відносин між людьми, що виникають у процесі праці, і свідомо регулюється суспільством.

Регулювання розпорядку праці пройшло довгу еволюцію як за змістом, так і за формою. Протягом тривалого часу підприємець як власник одноособово вирішував питання про необхідність видання правил внутрішнього трудового розпорядку і зміст цих правил, міг без будь-якого контролю встановлювати режим праці, керуючись виключно власними інтересами одержання прибутку, не враховуючи інтереси працівників, їх соціальний захист. На сьогоднішній день сфера публічного управління високим рівнем організації своєї роботи шляхом дотримання правил внутрішнього розпорядку демонструє суспільству приклад соціальної відповідальності, поваги до інтересів громадян.

Список використаних джерел

1. Трудове право України : підручник / За ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. Київ: Т-во «Знання», 2000. 564 с.
2. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/889-19> (дата звернення 09.12.2019 р.).
4. Типові правила внутрішнього службового розпорядку : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03. 2016 р. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16> (дата звернення 09.12.2019 р.).

Ісаєнко М.В.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ЗАОХОЧЕННЯ ЗА СУМЛІННЕ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника.

Правовими нормами встановлюється ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування.

Законодавство України надає роботодавцям можливість застосовувати достатньо широку систему заохочень працівників за успіхи у роботі, які поєднують у собі матеріальні та моральні стимули.

Моральними є заохочення, які не пов'язані із наданням працівникові будь-яких матеріальних цінностей: виплатою грошових сум, врученням подарунків, продукції, наданням будь-яких послуг, пільг та ін. Сутність морального заохочення полягає в офіційному та прилюдному визнанні досягнень працівників та їх особливої ролі у загальних успіхах підприємства.

У відповідності до Кодексу Законів про працю України (статті 143–146) заохочення застосовуються за успішне й сумлінне виконання трудових обов’язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство у праці та за інші досягнення у роботі [1, с. 343]. Зазначимо, що відповідне тлумачення заохочення було також закріплено ще у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213 і залишалось незмінним протягом багатьох десятиріч.

Детально питання термінології у нормативно-правових актах щодо заохочення державних службовців дослідила у своїй науковій розвідці Т. Коломоець. Зокрема вона зазначає: «Аналіз законодавства дає змогу стверджувати, що законодавець у різні історичні періоди намагався нормативно закріпити використання цілого термінологічного ряду: «заохочення», «відзнака», «премія», «нагорода», «винагорода» тощо... Аналіз доктринальних і нормативних джерел надає можливість включити до відповідного суміжного тематичного термінологічного ряду «заохочення», «переконання», «нагороду», «винагороду», «стимул», «пільгу», «премію». Їх аналіз свідчить, що, незважаючи на те що ці поняття є дуже близькими, їх ототожнювати не можна. Саме тому позитивно потрібно оцінити зусилля законодавця до виокремлення в Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року «заохочення» від решти суміжних понять, які він використовує для позначення «видів заохочення» (ст. 53 Закону)» [3, с. 79].

Отже, законодавство у даному випадку надає суб’єктам господарювання та бюджетним організаціям повну свободу у виборі засобів стимулювання працівників та процедури їх застосування. При

цьому закон тлумачить заохочення не лише як засіб стимулювання працівників, але й як основний фактор, що сприяє забезпеченню трудової дисципліни.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення. Крім того, зазначені питання можуть регулюватись іншими нормативними документами, зокрема положеннями про преміювання, де передбачаються показники, досягнення яких дає право на застосування відповідного виду заохочення.

Як засвідчує практика, основними видами морального заохочення є оголошення подяки, нагородження почесною відзнакою, грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, присвоєння почесних звань, підвищення у кваліфікаційному класі або розряді. Застосування моральних заохочень на окремих підприємствах може набувати форми певної чіткої системи, яка передбачає різні рівні морального заохочення, кожний з яких залежить від такого показника, як стаж бездефектної роботи на підприємстві. При цьому кожному рівню відповідає відповідна форма морального заохочення. Перехід на наступні рівні відбувається послідовно, в міру зростання морального авторитету конкретного працівника [4].

Моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу. Воно ґрунтується на моральній заінтересованості робітників і службовців у результатах своєї праці. Вже сам факт заохочення сприймається працівником як висока оцінка його праці та заслуг у даному колективі.

Почесне виділення із середовища колег по роботі вже саме по собі дисциплінує, примушує посилити вимогливість до себе, по-новому, з позиції «кращого», оцінювати ситуацію та шукати шляхи до

покращення своєї роботи.

Моральний вплив у певній мірі здійснює на працівника і факт матеріального стимулювання за відмінну роботу. Моральні стимули до праці починають проявлятися, коли працівник за високі показники у роботі отримує відповідну матеріальну винагороду.

Кодекс Законів про працю України не визначає навіть примірного переліку заохочень, що може застосовувати власник або уповноважений ним орган до сумлінно працюючих. Стаття 143 КЗпП лише визначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення [2, с. 279].

При успішному і сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків їм можуть надаватись певні пільги та переваги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування. До таких пільг і переваг слід віднести надання путівок до санаторіїв та будинків відпочинку, просування по Роботі, поліпшення житлових умов тощо. Керівники підприємств і організацій за погодженням з профспілковим комітетом і урахуванням рекомендацій трудових колективів мають право направляти кошти заохочувальних фондів на надання безвідплатної допомоги і часткове погашення пільгового дострокового державного кредиту на будівництво житла.

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і присвоєння почесних звань та звання кращого працівника за даною професією.

За видатні трудові заслуги в певних галузях народного господарства, науки і культури присвоюються почесні звання

«Заслужений працівник вищої школи України», «Заслужений працівник культури України» тощо.

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом. З цього приводу видається наказ або розпорядження, який оголошується в урочистій обстановці. В трудовій книжці робиться запис про заохочення у порядку, визначеному Інструкцією про порядок ведення трудових книжок.

Список використаних джерел

1. Трудове право України: підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ: Т-во «Знання», 2000. 564 с.
2. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я.Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.
3. Коломоець Т. Право державного службовця на заохочення: особливості регламентації в Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та пропозиції щодо вдосконалення. *Visegrad journal on human rights*. 2016. № 2/1. С. 78-84.
4. Гарват О.А., Літинська В.А. Управління розвитком персоналу : дистанційний курс. Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу. URL: http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k0426&T=14&lng=1&st=0 (дата звернення 09.12.2019 р.).

Кириленко А.О.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

**ПІДСТАВИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА:
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЩОДО ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ
ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Згідно з нормою ст. 139 Кодексу Законів про працю України (надалі – КЗпПУ) працівник зобов’язаний сумлінно і відповідально ставитися до праці, своєчасно і правильно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися дисципліни, вимог нормативних актів щодо охорони праці, пожежної безпеки, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Якщо не відбувається виконання трудових обов’язків, що визначаються статутами, положеннями або правилами внутрішнього трудового розпорядку, до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності, або інші заходи впливу щодо забезпечення дисципліни праці – позбавлення працівника премії повністю або частково, передбаченої системою оплати праці, винагороди за підсумками роботи за рік тощо.

Щоб застосувати дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов’язаний з’ясувати причини та обставини вчинення

дисциплінарного проступку.

Частиною першою статті 149 КЗпПУ передбачено, що перед застосуванням дисциплінарного стягнення від порушника трудової дисципліни власником або уповноваженим органом вимагається письмове пояснення.

Якщо цю процедуру не дотримано, то у органів, які розглядатимуть спір, з'являться підстави для скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення на порушника. Якщо порушник відмовиться надати письмове пояснення, то це не буде перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення.

Факт дисциплінарного проступку може бути підтверджено іншими доказами, зокрема поясненнями свідків або відповідними документами, треба лише зафіксувати факт відмови порушника надати письмове пояснення з приводу вчинення ним цього проступку, відповідно складається акт про відмову, який підписують особи, що є свідками відмови [1].

Відповідно до ч.1 ст. 64 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому Законом [2].

Невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, що заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду фізичним або юридичним особам, державі, територіальній громаді, могло призвести або призвело до людських жертв, саме це є підставою для відсторонення

державного службовця або посадової особи органів місцевого самоврядування від виконання посадових обов'язків. Відповідне рішення приймається керівником державної служби або суб'єктом призначення.

Звільнення як захід дисциплінарного стягнення застосовується до працівника у випадках, якщо:

- працівник систематично не виконує своїх обов'язків без поважних причин, покладених на нього,
- прогулу (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин,
- поява на роботу у нетверезому, наркотичному або токсичному стані (сп'янінні),
- вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника тощо.

З дисциплінарною відповідальністю працівник може нести інші види юридичної відповідальності — матеріальну, адміністративну, кримінальну.

Якщо відбувається закриття провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності йому сплачують у розмірі середньої заробітної плати час відсторонення від виконання посадових обов'язків в установленому порядку [3, с.24].

У ч. 1 ст. 71 Закону з метою визначення наявності вини, характеру і тяжкості дисциплінарного проступку може проводитись службове розслідування (цей етап не є обов'язковим).

Тривалість службового розслідування не повинна перевищувати один місяць. За потребою зазначений строк може бути продовжений суб'єктом призначення, але не більш як до двох місяців.

У проведенні службового розслідування суб'єктом призначення за

поданням дисциплінарної комісії, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, можуть залучатися відповідні фахівці.

До участі у проведенні службового розслідування не можуть залучатися посадові особи державного органу, особисто заінтересовані у його результатах та прямо підпорядковані особі, стосовно якої проводиться службове розслідування [1].

Особи, які проводять службове розслідування, несуть персональну відповідальність за неповноту і необ'єктивність його висновків та за розголошення інформації.

Особи, які проводять службове розслідування, можуть: одержувати пояснення від державного службовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, та від інших осіб щодо обставин справи; одержувати у підрозділах державного органу чи за запитом в інших органах необхідні або їх копії та долучати до матеріалів справи.

Список використаних джерел

1. Догана працівнику та дисциплінарні стягнення. *Кадровик*. 2019. № 11. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3975-klyuchov-aspekti-vinesennya-dogani-pratsvniku> (дата звернення 09.12.2019 р.)

2. Види дисциплінарних стягнень та механізми їх застосування. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/2751-fi190917> (дата звернення 09.12.2019 р.)

3. Михач Ю., Іголкін С., Рощин І., Трипольський Д. Дисциплінарна відповідальність державних службовців : практичний посібник для керівників служб управління персоналом. Київ : Центр адаптації державних службовців до стандарту Європейського союзу, 2017. 68 с.

Ланцевич А.Ю.,

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Дисциплінарна відповідальність застосовується до суб'єкта, який скоїв дисциплінарний проступок, що є різновидом трудового правопорушення. Науковці Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева виділяють ще трудове майнове правопорушення як різновид трудового правопорушення [1].

Науковець В.В. Середа проаналізував цілий ряд досліджень українських вчених щодо питання про сутність дисциплінарного проступку у трудових правовідносинах [2, с.125-129]. Зокрема, залежно від негативних наслідків у результаті неправомірної поведінки суб'єкта трудових правовідносин (порушення трудової дисципліни, завдання майнової шкоди майну роботодавця) мова йтиме про трудове правопорушення як підставу трудової юридичної відповідальності. На сучасному етапі науковці розрізняють три різновиди правопорушень у трудовому праві:

- дисциплінарний проступок (як підстава для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності),
- дисциплінарне матеріальне правопорушення (притягнення

працівника до матеріальної відповідальності),

– трудове матеріальне правопорушення (притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця).

Для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення у нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій. Винятком служать лише прогул, поява на роботі у стані сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання і деяких інших порушень.

Дисциплінарному проступку, як і будь-якому протиправному діянню, притаманна визначена єдність об'єктивних і суб'єктивних ознак, сукупність яких називається складом правопорушення [4].

Загальним об'єктом дисциплінарного проступку виступає дисципліна – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно дотримуються порядку і правил, встановлених законами, статутами, положеннями. Родовим об'єктом дисциплінарних проступків працівників є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності.

У ряді досліджень науковці звертаються до думки І.С. Самощенко, який в своїй праці вказав, що специфічними рисами та ознаками дисциплінарних проступків порівняно з іншими видами проступків є те, що вони обумовлюються характером тих суспільних відносин, на які посягають дисциплінарні проступки. Можна розрізнити три групи таких об'єктів:

а) службові обов'язки, визначені за посадою, порушення яких може спричинити обмеження прав, інтересів, честі, гідності, особистої недоторканності окремих громадян, інтересів і прав державних і громадських організацій;

б) правила додержання службової дисципліни (режим робочого часу, розпорядок дня працівників, правила поводження зі службовими документами);

в) загальні правила поведінки державних службовців поза службою, а також етичні вимоги, що ставляться до них [2, с.126].

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку працівника характеризують такі елементи:

— протиправне діяння (бездіяльність);

— шкідливі наслідки, причинний зв'язок між діянням;

— шкідливими наслідками;

— час і місце діяння.

Протиправною слід вважати лише ту дію (бездіяльність) працівника, яку він вчинив у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків. Деякі винятки з цього правила передбачено для окремих категорій працівників (прокурорів, суддів, вчителів), негідна поведінка яких хоч і не пов'язана з виконанням ними своїх трудових обов'язків, але принижує їх гідність як представників певних державних установ і тому вважається порушенням трудової дисципліни. Ознака протиправності тісно пов'язана з об'єктом та означає заборону діяння під загрозою застосування санкцій. Так, законодавством передбачені заходи впливу як реакцію на неправомірну поведінку працівника – дисциплінарні стягнення та інші правові заходи впливу (моральні стягнення). Ст. 147 Кодексу Законів про працю України містить перелік заходів дисциплінарного стягнення (догана і звільнення) без вказівки на те, за який саме дисциплінарний проступок буде застосований той чи інший захід [3, с.348].

Слід відмітити, що у Кодексі Законів про працю України відсутній чіткий перелік дисциплінарних проступків, що зобов'язує роботодавців

самостійно вирішувати чи є протиправна дія чи бездіяльність трудовим правопорушенням, чи це є моральне засудження проступку. Тому, на відмінну від кримінально-правових чи цивільно-правових санкцій, які застосовуються тільки за вироком або рішенням суду, у трудовому праві, зазвичай, санкції застосовуються роботодавцем.

Суб'єктом дисциплінарного проступку є тільки робітник чи службовець, який знаходиться в трудових правовідносинах. Щоб нести відповідальність, потрібно володіти деліктоздатністю. Трудова деліктоздатність означає здатність особи нести особисту відповідальність за порушення юридичних обов'язків. Трудова правосуб'єктність за законодавством України виникає з настанням трудового повноліття – з 16-ти років. У випадках, встановлених законом, цей вік може знижуватися до 15-ти років і навіть менше (ст. 188 КЗпП України) [3, с.350].

Дисциплінарний проступок відрізняється від інших видів правопорушень наступними особливостями:

- характером суспільних відносин, на які посягають проступки;
- об'єктом правопорушення, визначеного ступенем суспільної небезпеки;
- порядком застосування санкцій та суб'єктом, який їх визначає та накладає;
- правовими наслідками для правопорушника;
- строками застосування відповідальності.

Таким чином, підводячи підсумок слід визначити, що до основних ознак дисциплінарного проступку відносять:

- протиправність дії (бездіяльності), що порушує дисципліну;
- винність особи, яка є суб'єктом трудових відносин;
- наявність шкідливих наслідків у широкому розумінні

(соціальних, економічних та ін.) для підприємства, колективу, установи, суспільства;

- причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками;

- дисциплінарна відповідальність у вигляді застосування дисциплінарних санкцій.

Таким чином, дисциплінарний проступок – це винне, протиправне діяння (бездіяльність), яке посягає на трудову дисципліну у відповідному організованому колективі (підприємство, установа) шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, за яке передбачене застосування дисциплінарних санкцій, що визначені у чинному законодавстві.

Список використаних джерел

1. Трудове право України : підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ: Т-во «Знання», 2000. 564 с.

2. Середа В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С.125–129.

3. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

4. Деменєва О. Притягнення до дисциплінарної відповідальності голів ОТГ. *Місьцеве самоврядування*. 2017. № 12 (грудень). URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ms/2017/december/issue-12/article-32595.html> (дата звернення 09.12.2019 р.).

Терещенко В. Ю.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к. і. н., доцент Щетініна Т. О.*

ПЕРСПЕКТИВИ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ У СВІТЛІ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Реформа децентралізації, що триває в Україні вже не один рік, не могла не позначитися на місцевих державних адміністраціях, у першу чергу районного рівня. Нагадаємо, що правовий статус місцевих державних адміністрацій визначається Конституцією України та Законом України «Про місцеві державні адміністрації» [1].

Конституційний статус місцевих державних адміністрацій в Україні регулюється нормами статей 118 та 119, в яких встановлено: «Місцеві державні адміністрації підзвітні і підконтрольні радам у частині повноважень, делегованих їм відповідними районними чи обласними радами. Місцеві державні адміністрації підзвітні і підконтрольні органам виконавчої влади вищого рівня». Місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують: «1) виконання Конституції та законів України... 2) законність і правопорядок; додержання прав і свобод громадян...».

Фахівці з питань децентралізації наголошують, що фактично орган виконавчої влади за цими формулами є підпорядкованим як державі, так і органам місцевого самоврядування, а за повноваженнями саме він має контролювати дотримання законності, у тому числі і органами

місцевого самоврядування.

Дуалізм місцевих державних адміністрацій, закладений у нормах Конституції України, разом з відсутністю виконавчих органів у районних і обласних рад, які також не передбачені Конституцією, не дає змоги провести реальну децентралізацію виконавчої влади [2].

Отже, Конституція України в редакції 1996 року містить низку прогалин та невизначеностей щодо адміністративно-територіального устрою України та місцевого самоврядування :

- у частині визначення територіальної основи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування є недосконалою, а правові конструкції, що застосовуються, – суперечливими;
- не містить необхідних та достатніх правових норм для утворення чіткої ієрархічної системи адміністративно-територіального устрою;
- не дає змоги створити систему місцевого самоврядування по всій території держави з чіткими та забезпеченими ресурсами повноваженнями органів місцевого самоврядування;
- містить лінії конфліктності у системі влади та рівні регіонів, районів та територіальних громад.

Конституційний процес в Україні має вирішити ці прогалини. Для цього є всі можливості, оскільки мова йде винятково про юридичні проблеми, які заважають формуванню ефективної системи публічного управління.

Закон України «Про місцеві державні адміністрації» присвячує питанню діяльності місцевих державних адміністрацій розділ III «Компетенція місцевих державних адміністрацій». Перелік повноважень відповідних місцевих державних адміністрацій закріплює і Закон України «Про місцеве самоврядування», у тому числі,

застосовуючи такі поняття, як власні та делеговані повноваження. Зрозуміло, що наведені закони не складають вичерпного списку. Завдання, функції, компетенція і повноваження органів публічної влади закріплені і в багатьох інших законах.

Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, в частині зміни статусу місцевих державних адміністрацій з органів загальної компетенції на контрольно-наглядові органи у системі виконавчої влади з функцією координації діяльності територіальних органів центральних органів виконавчої влади на відповідній території; забезпечення розподілу повноважень між органами місцевого самоврядування базового та регіонального рівня, місцевими державними адміністраціями та територіальними органами центральних органів виконавчої влади [3, с. 42].

Починаючи з 2014 р. щодо перерозподілу функцій в системі публічної влади актуалізується перегляд контрольних та наглядових функцій центральних органів виконавчої влади, під якими було запропоновано розуміти здійснення перевірки виконання органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовцями, юридичними особами і громадянами встановлених Конституцією України, законами України та іншими нормативно-правовими актами загальнообов'язкових правил і норм поведінки в економіці і суспільному житті, встановлення розбіжностей між нормативним та фактичним станом об'єкта контролю, здійснення заходів, спрямованих на приведення об'єкта контролю в нормативний стан [4, с.25-26].

У дослідженні Н.В.Янюк зазначається, що проблеми у взаємовідносинах місцевих органів публічної адміністрації призвели до необхідності проведення в країні адміністративної реформи як

«комплексу політико-правових заходів, які полягають у структурних, функціональних та державно-службових перетвореннях.... з метою перетворення її з владно-репресивного механізму на організацію, що служить суспільству» [5, с.32]. Сьогодні основна увага зосереджена на забезпеченні оптимального поєднання централізації та децентралізації у здійсненні державної влади. Завдяки децентралізації держава забезпечує свою цілісність з одночасним розширенням прав і обов'язків територій. Відтак, передусім необхідно провести розмежування і збалансування повноважень органів місцевого самоврядування в місцевих органах виконавчої влади. По-друге, слід вдосконалити управлінську вертикаль на місцях, тобто визначити систему місцевих органів виконавчої влади, їх взаємовідносини з Кабінетом Міністрів України та Президентом України, з центральними органами виконавчої влади. І далі місцева державна адміністрація залишається «системою органів державної виконавчої влади», переважно на засадах подвійного підпорядкування цих органів. Це спричиняє два основні негативи: по-перше, значною мірою централізує виконавчу владу і підпорядковує Президенту, що не відповідає його конституційному статусу, а по-друге, дає підстави для уникнення відповідальності за невиконання повноважень [5, с.33]. З метою усунення негативних складових у системі взаємодії органів влади та місцевого самоврядування на регіональному рівні у 2015 р. було розроблено та подано на розгляд Верховної Ради України законопроект «Про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади)». Ст. 118 законопроекту передбачала заміну місцевих державних адміністрацій шляхом запровадження посади префекта. Робота над уточненням меж його компетенції, повноважень та структури його апарату ще продовжується, що свідчить про складний і неоднозначний характер реформування системи влади на

регіональному рівні.

Список використаних джерел

1. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV, діє в редакції від 20.10.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення 07.12.2019 р.)
2. Правове регулювання адміністративно-територіального устрою, місцевого самоврядування та регіонального розвитку в Україні. 2008-2012 роки. Інститут громадянського суспільства: веб-сайт. URL: <https://www.csi.org.ua/articles/pravove-regulyuvannya-administratyvno/> (дата звернення 07.12.2019 р.)
3. Гарнець О., Гончарук О., Дмитрук Н., Ткачук А. Децентралізація в Україні: соціологічний погляд; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». Київ: ТОВ «Софія-А», 2013. 160 с.
4. Реформа системи державного управління та місцевого самоврядування в Україні: стан, виклики, перспективи здійснення : наук. доп. / авт. кол.; за заг. ред. В.С. Куйбіди. Київ: НАДУ, 2018. 180 с.
5. Янюк Н. В. Реформування місцевих державних адміністрацій у контексті децентралізації влади в Україні. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки: збірник наукових праць. 2015. № 827. С.30–35.

