

5. Ківалов С. В., Біла Л. Р. Державна служба в Україні: Підручник. Одеса: Юридична література, 2003. 368 с.
6. Малиновський В. Я. // Державне управління: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К.: Атіка, 2003. 576 с.
7. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація / А.М. Колодій // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 42-46.
8. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.
9. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 2-ге видання. - К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
10. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. М.:Юристъ, 2003. 592 с.
11. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів]М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; За ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. - Харків: Право, 2002. - 432 с.
12. Трудове право України : підручник. 4-те вид., стер. К. : Вікар, 2006. 725 с. (Вища освіта XXI століття).
13. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч посіб. / Грузінова Л. П., Короткін В. Г. К. : МАУП, 2003. Ч. 1. 128 с.

УДК 349.2

ПАВЛІЧЕНКО В.М.

СПЕЦИФІКА ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ КИРГИЗІЇ

У статті проаналізовано особливості законодавства у сфері праці державних службовців Киргизії. Визначено загальні положення у вказаній царині. Охарактеризовано позитивні та негативні аспекти законодавства Киргизії щодо праці державних службовців.

Ключові слова: законодавство у сфері праці, службово-трудова діяльність, державний службовець, державна служба, трудове законодавство.

В статье проанализированы особенности законодательства в сфере труда государственных служащих Киргизии. Определены общие положения в указанной области. Охарактеризованы положительные и отрицательные аспекты законодательства Киргизии по труда государственных служащих.

Ключевые слова: законодательство в сфере труда, служебно-трудова деятельность, государственный служащий, государственная служба, трудовое законодательство.

In the article the peculiarities of legislation in the field of labor of civil servants of Kyrgyzstan are analyzed. The general provisions in this area are defined. Positive and negative aspects of the legislation of Kyrgyzstan regarding the work of civil servants are described.

Key words: legislation in the sphere of labor, service and labor activity, civil servant, public service, labor legislation.

Проблема праці державних службовців постає як одне з провідних завдань політики уряду будь-якої країни, навколо якої зав'язується тугий вузол соціально-економічних та політичних протиріч. В основному державною службою завжди пропонувався стабільний рівень роботи і ця сфера праці вважалася роботою на все життя, зокрема вона пов'язувалася з певними привілеями та підвищеним соціальним статусом. Однак за два останні десятиріччя державна служба у сфері трудової діяльності втратила свої специфічні риси, у тому числі із-за того, що у процесі реформування державного сектору ряд функцій було передано приватному сектору. Внаслідок цього сформоване бачення того, як функціонує трудова діяльність державної служби, більше не відповідає дійсності.

Актуальність цієї теми посилюється ще й євроінтеграційними прагненнями України, адже реформування національного законодавства та регулювання державної служби повинно відбуватися із врахуванням досвіду пострадянських країн. При цьому, особливе місце посідає законодавство Киргизії у даному контексті.

Президент Киргизької Республіки у 1996 році підписав Указ, який затвердив Тимчасове положення про основи державної служби в Киргизькій Республіці. У ньому вперше декларувалися основні принципи організації державної служби, були визначені вимоги до державних службовців, закріплювалися соціальні гарантії для них.

У ст. 23 Конституції Киргизької Республіки проголошено заборону примусової праці, крім випадків війни, ліквідації наслідків стихійних лих та інших надзвичайних обставин, а також у порядку виконання рішення суду. У ній також закріплено, що не вважається примусовою працею залучення до військової, альтернативної служби [1].

Виходячи з цього, доречно зауважити, що Конституція прямо не передбачає норми щодо врегулювання праці, але закріплює досить важливу норму про працю, а саме про те, що трудова діяльність не може бути примусовою, а лише за згодою особи. Дане положення стосується кожного працівника, зокрема і державних службовців. Це зумовлює в Киргизькій Республіці вільний вибір трудової діяльності та професії, що є досить доцільним для незалежної та демократичної країни.

Основним джерелом регулювання праці в Киргизії виступає Трудовий кодекс Киргизької Республіки, який в ст. 3 передбачає, що регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з ними відносин, відповідно до Конституції Киргизької Республіки здійснюється трудовим законодавством й іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права: «Цим Кодексом, іншими законами, указами Президента Киргизької Республіки, постановами Уряду Киргизької Республіки, актами органів місцевого самоврядування та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права, здійснюється регулювання трудових відносин» [2].

Регулювання трудових відносин повинно мати законодавче підґрунтя, яке не суперечить верховенству права та правам людей. У свою чергу, кожне законодавство базується на деяких факторах суспільства, тому кожна країна при розробці норм праці повинна враховувати всі соціальні і моральні потреби населення для подальшого розвитку трудових відносин. Безперечно, дія даного Кодексу поширюється на всіх працівників, які уклали трудовий договір, у тому числі і на державних службовців. Норми Трудового кодексу чинні на всій території Киргизької Республіки.

Конкретно працю державних службовців регулює Закон Киргизької Республіки «Про державну службу», який був прийнятий Верховною Радою і вступив у дію з дня опублікування 11 серпня 2004 року [3].

Даний Закон дозволяє рухатися в напрямку розвитку професійності державної служби, яка спирається на принципи компетентності та дотримання професійної етики. Також, відповідно, положеннями, зазначеними у вказаному Законі, регулюється праця державних службовців, закріплюються їх відповідні права і обов'язки, заборони та обмеження стосовно трудової діяльності в державній службі Киргизької Республіки. Регулювання праці Законом «Про державну службу» сприяє забезпеченню в даній країні можливості контролювати та покращувати трудову діяльність як у сфері державної служби так і трудової діяльності загалом.

У статті 5 аналізованого Закону зазначається, що державний службовець здійснює професійну діяльність з реалізації цілей, завдань та функцій, встановлених законодавством для даного державного органу, і є особою, яка займає політичну державну посаду. Повноваження державного службовця визначаються завданнями та функціями державного органу, обсягом прав і обов'язків, виконання яких впливає із тієї чи іншої посади, відповідно до Конституції Киргизької Республіки, цього Закону та інших нормативних правових актів Киргизької Республіки [3].

Звичайно, норми даної статті передбачають те, що державний службовець в Киргизії здійснює свою трудову діяльність на підставі закону та інших законодавчих актів Киргизької Республіки. Але в даному положенні не закріплені конкретні повноваження державних службовців, а лише вказано на загальні моменти щодо прав та обов'язків працівників з відсиланням до Конституції Киргизької Республіки та інших, конкретно не зазначених, нормативно-правових актів щодо більш детального регулювання питань, пов'язаних з професійною діяльністю державних службовців. Це не дозволяє у повній мірі регулювати питання щодо праці державних службовців лише даним Законом.

Відповідно до ст. 24 Закону призначення на державну службу здійснюється на підставі результатів конкурсу. Уповноважений державний орган у справах державної служби координує роботу державних органів з відбору кандидатів на державну службу і надає їм методичну допомогу. Уповноважений державний орган у справах державної служби поширює інформацію про вакансії на адміністративні державні посади та проведення національного конкурсу шляхом її розміщення в офіційних засобах масової інформації, а також на Порталі державних служб Киргизької Республіки не пізніше одного місяця до початку конкурсного відбору.

Допускається призначення на державну службу на контрактній основі у випадках і порядку, передбачених Президентом Киргизької Республіки [3].

Дані норми чітко встановлюють порядок прийняття особи на державну службу та виокремлюють певні особливості щодо регулювання даного процесу. Виходячи з положень, зазначених у вказаній статті, доцільно зауважити, що відбір на роботу в державній службі здійснюється на конкурсній основі. Саме це сприяє підвищенню якості кадрів в державних органах шляхом відбору кращих кандидатів на заміщення посади у сфері державної служби, що в подальшому сприятиме ефективній роботі та досягненню позитивних результатів. Дана норма є досить актуальною для всієї трудової діяльності державної служби, адже виконання праці кращими із кращих працівників слугує безперечному здійсненню всіх встановлених обов'язків та завдань, покладених на державну службу.

Стосовно оплати праці державних службовців, то ст. 44 Закону Киргизької Республіки передбачається, що єдина система оплати праці державних службовців визначається відповідно до Закону Киргизької Республіки «Про граничну штатну чисельність та про умови оплати праці державних і муніципальних службовців Киргизької Республіки» [4]. Єдина система оплати праці державних службовців передбачає заробітну плату, що складається з посадового окладу та надбавок. Державному службовцю встановлюються персональні надбавки, які забезпечують стимулювання роботи, прояв ініціативи і зацікавленості в результатах праці, а також надбавки за класний чин та вислугу років на державній службі. Стаж державної служби для виплати процентних надбавок за вислугу років обчислюється у порядку, визначеному Урядом Киргизької Республіки. При обчисленні стажу державної служби враховується також діяльність громадян в апаратах партійних, радянських, профспілкових і комсомольських органів, в міністерствах, відомствах, підприємствах, установах та організаціях, що фінансувалися з державного бюджету колишнього СРСР, а також строкова служба в Збройних Силах СРСР і Киргизької Республіки, виконання депутатських обов'язків на постійній основі, а також період проходження перепідготовки та підвищення кваліфікації за спеціалізацією державного управління за направленням та рекомендацією державного органу.

Також у даній статті зазначено, що для вирішення соціально-побутових питань державним службовцям може надаватися матеріальна допомога з коштів відповідного державного органу. Заробітна плата та інші виплати державним службовцям підлягають індексації в порядку, встановленому законодавством [3].

Стаття 36 Закону Киргизької Республіки «Про державну службу» визначає, що до державних службовців за бездоганне та сумлінне виконання посадових повноважень, виконання завдань особливої важливості і складності можуть застосовуватися такі види заохочень:

- оголошення подяки;
- нагородження почесною грамотою державного органу;
- нагородження іншими професійними нагородами Киргизької Республіки відповідно до законодавства Киргизької Республіки;
- одноразова грошова винагорода;
- вручення пам'ятних знаків та цінних подарунків;
- зняття накладеного дисциплінарного стягнення;
- подання щодо нагородження державними нагородами.

Заохочення до державного службовця застосовуються керівником, що має повноваження призначати його на посаду за власною ініціативою, або за поданням статс-секретаря державного органу [3].

Отже, необхідно акцентувати увагу на тому, що даний перелік є вичерпний та в повній мірі визначає види заохочень, які застосовуються до державних службовців, що сприяє чіткому визначенню цього питання. Потрібно підкреслити, що закріплення заохочень на законодавчому рівні є певним стимулом для результативної праці, яку виконують працівники державної служби.

У статті 45 цього ж Закону визначено, що державному службовцю встановлюється щорічна оплачувана відпустка тривалістю тридцять календарних днів з виплатою допомоги на оздоровлення у встановленому законодавством розмірі заробітної плати. При стажі роботи на державній службі більше п'яти, десяти і п'ятнадцяти років з урахуванням вимог статті 46 цього Закону оплачувана відпустка збільшується відповідно на два, чотири і шість календарних днів. В окремих випадках державному службовцю за його письмовою заявою відповідно до трудового законодавства керівником державного органу може бути надана відпустка без збереження заробітної плати [3].

Даною нормою доцільно закріплені положення, необхідні для регулювання питання стосовно відпустки державного службовця. Потрібно зазначити, що спеціальним Законом чітко визначено особливості та терміни надання відпусток. Особливість регулювання відпустки проявляється у наданні виплати на оздоровлення при тривалості відпустки 30 днів, а також у наданні додаткових днів відпустки при зазначеному даною статтею стажі роботи, що служить певним привілеєм та заохоченням для працівників, які працюють протягом тривалого терміну на державній службі. Також потрібно акцентувати увагу на тому, що з даного положення випливає той факт, що працівникам державної служби може надаватися неоплачувана додаткова відпустка. Отже, можна констатувати, що це питання достатньо урегульоване на користь працівників державної служби.

Таким чином, проаналізувавши регулювання праці державних службовців Киргизької Республіки, ми можемо вказати на такі його позитивні моменти:

- регулювання оплати праці окремим Законом Киргизької Республіки «Про граничну штатну чисельність та про умови оплати праці державних і муніципальних службовців Киргизької Республіки». Саме визначення оплати праці в окремому Законі дозволяє в повній мірі урегулювати питання щодо оплачуваної винагороди за здійснення трудової діяльності в державних органах, що, безперечно, є позитивним моментом у сфері регулювання праці державних службовців;
- Законом «Про державну службу» здійснюється чітке регулювання матеріальної допомоги за працю державних службовців в Киргизії. Впорядкування цього питання спеціальним Законом відрізняє законодавчу основу щодо регулювання праці державних службовців в Киргизькій Республіці з-поміж інших країн та виступає позитивним моментом у сфері праці державних службовців.

Негативні аспекти:

- Законом Республіки Киргизія «Про державну службу» чітко не встановлюються норми робочого часу для державних службовців. Відсутність даного положення стосовно робочого часу є негативним аспектом, адже спричиняє прогалини та неточності у регулюванні праці державних службовців. Відповідно, законодавство потребує реформування та доповнення, адже дане положення є вкрай важливим для працівників державної служби;
- Законом Киргизької Республіки «Про державну службу» не визначено повноваження державного службовця. Це відповідним чином впливає на сферу праці державних службовців, адже встановлення повноважень, якими наділений працівник, а саме державний службовець, на законодавчому рівні слугує основою всього регулювання його трудової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Конституція Киргизької Республіки від 21 жовтня 2007 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=223.
2. Трудовий кодекс Киргизької Республіки від 04 серпня 2004 р. № 107 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=30296269.
3. О государственной службе: Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2004 года № 114 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1513>.
4. Про граничну штатну чисельність та про умови оплати праці державних і муніципальних службовців Киргизької Республіки: Закон Киргизької Республіки від 15 червня 2011 р. № 45 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=45390.