

ПОРЯДОК ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

Байдалінов С., студент гр. Ю - 74

Дієвість принципу стабільності трудових відносин стає можливим лише за умов становлення високого рівня правової регламентації питань звільнення працівників. Дослідження теоретичних проблем правового регулювання праці державних службовців передбачає також аналіз обставин, за яких відбувається законне припинення службово-трудових відносин на державній службі, визначення особливостей порядку їх припинення, а також встановлення належного правового забезпечення інтересів працівників на цьому етапі. Підставами припинення трудового договору є певні юридичні факти: вольові односторонні чи двосторонні дії суб'єктів у даному випадку службово-трудових відносин чи події.

Диференціація правового регулювання відображається також щодо визначення підстав та порядку припинення службово-трудових відносин: вони регулюються як нормами Кодексу законів про працю України, так і приписами Закону України "Про державну службу". Відповідно до ст.ст. 36, 37 Кодексу законів про працю України, підставами припинення трудового договору є: угода сторін; закінчення терміну дії договору, окрім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не вимагає їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу; розірвання трудового договору за ініціативою працівника, власника або уповноваженого ним органа чи за вимогою профспілкового органа; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною суттєвих умов праці; вступ в законну силу вироку суду, яким працівник засуджується до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, що виключає можливість продовження даної роботи; підстави, передбачені контрактом; направлення працівника в лікувально-профілактичний профілакторій. Норми-доповнення, які визначають додаткові підстави припинення службово-трудових відносин з державними службовцями, містяться в ст.ст. 30, 31 Закону України "Про державну службу":

- порушення умов реалізації права на державну службу;
- недотримання пов'язаних із проходженням державної служби вимог, передбачених ст. 16 цього Закону; досягнення державним службовцем граничного віку проходження державної служби. Відповідно до Закону України "Про державну службу", при виході на пенсію застосовується такий важливий елемент проходження державної служби, як заохочення. У цьому випадку за сумлінну працю може бути присвоєно черговий ранг поза межами відповідної категорії посад. Тобто припиняючи державну службу, державний службовець «просувається по службі». При обчисленні розміру пенсії

враховується доплата за вказаний ранг, а також надбавки за високі досягнення у праці та виконання особливо важливої роботи, які виплачувались державному службовцю протягом останніх двох років перебування на посаді;

- відставки державних службовців, які обіймають посади першої або другої категорії. Згідно зі ст. 31 Закону України "Про державну службу", підставами для відставки вважаються принципова незгода з рішенням державного органа чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній посаді; примушення державного службовця до виконання рішення державного органа або посадової особи, яке суперечить діючому законодавству, що може причинити значну матеріальну шкоду державі, підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину; стан здоров'я, який перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявності медичного висновку). Особливістю такої підстави припинення службово-трудових відносин, як відставка є те, що у випадку відмови державного органа у такій державному службовцю, останній зобов'язаний продовжувати виконання службових обов'язків і має право на звільнення в порядку, передбаченому Кодексом законів про працю України

- виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі. Йдеться про визначені ст. 12 Закону України "Про державну службу" обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу. Цією статтею передбачено, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які визнані у встановленому порядку недієздатними; мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади; у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами чи свояками; в інших випадках, встановлених законами України;

- відмови державного службовця від прийняття або порушення Присяги;

- неподання відомостей або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів.

Припинення службово-трудових відносин значною мірою впливає на подальшу долю працівника. Тому необхідно приділити відповідну увагу правовому забезпеченню прийняття виваженого і законного рішення з цього приводу, його належному правовому оформленню. Для цього було б доцільно звільнення державних службовців за умов порушення правил прийому на державну службу провадити з посиланням на ст. 7 Кодексу законів про працю України та норму спеціального законодавчого акту (ст. 30 Закону України "Про державну службу").

Наук. керівник – Чередниченко Н. В., ст. викладач кафедри права