

7.Новий тлумачний словник української мови : у 3-х т. – [2-ге вид.]. – Т. 1. – К. : Аконіт, 2003. – 926 с.

8. Социология. Основы общей теории: Учебник для вузов /Отв. ред. академик РАН Г. В. Осипов, действительный член РАЕН Л. Н. Москвичев. – М.: Норма, 2003. – 912 с.

9. Юридический Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева. – М.: Советская энциклопедия, 1987. – 528 с.

10. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.

11. Ситнік С. В. Комунікативний компонент в структурі управлінської взаємодії // Науковий журнал «Наука і освіта», № 6, 2012 // [Електронний ресурс] – Режим доступу:[http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/NiO/2012\\_6/2/Sytn.htm](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2012_6/2/Sytn.htm)

12. Данилова С. И. Совершенствование форм, методов и приемов взаимодействия органов предварительного следствия с периодической печатью, теле- и радиовещанием : [методические рекомендации] / С. И. Данилова, Л. С. Корнева. – М.: ВНИИ МВД России, 2004. – 12 с.

**Кулик Д.О.**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського  
та трудового права юридичного факультету,*

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Визнання Україною необхідності звернення до світового досвіду у питаннях вдосконалення та розвитку інституту державної служби впливає з Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, цілями якої є: наукове забезпечення розвитку системи державної служби, визначення методів і механізму модернізації державної служби відповідно до стандартів і процедур роботи Європейського Союзу; надання правової, консультаційної, методичної, організаційної та іншої допомоги державним органам, органам влади Автономної Республіки Крим та їх апаратам з питань модернізації державної служби та нових засад управління людськими ресурсами з урахуванням міжнародного досвіду; за напрямом посилення інституціональної спроможності у системі державної служби – визначення стратегічних напрямів, методів і механізмів адаптації законодавства про державну службу до стандартів Європейського Союзу, удосконалення стандартів і процедур роботи державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та їх апаратів; посилення міжнародної співпраці у процесі реформи державної служби, вивчення кращих практик і досвіду у сфері нормативно-правового регулювання державної служби, застосування інноваційних технологій під час здійснення кадрової політики, науково-методичного та інформаційно-аналітичного функціонування державної служби; посилення механізму впровадження в Україні інструментів інституційної розбудови Європейської Комісії Twinning, TAIEX і SIGMA, що є практичною допомогою у розв'язанні конкретних проблем розвитку та євроінтеграції, у тому числі на регіональному рівні [1].

Прагнучи запозичити та імплементувати зарубіжний досвід, Україна приймає участь у різного роду міжнародних конференціях, на яких делегати з різних країн обговорюють наявні проблеми, у тому числі у сфері державної служби, та можливі варіанти їх вирішення. Зокрема, на міжнародній конференції «Стратегія адміністративної реформи: рекомендації SIGMA Урядові України», яка відбулася 05 липня 2006 року було вирішено, що у сфері адміністративного законодавства та державної служби, враховуючи 1) недостатність прозорості та відкритості державного управління в Україні, 2) нечіткість розмежування політичної та адміністративної сфер, 3) недостатній рівень професійності державної служби, 4) розмитість інституційної відповідальності, низьку спроможність основних інституцій та системи державної служби до реформ, 5) недостатнє утвердження серед державних службовців таких цінностей як верховенство права, відкритість, політична нейтральність, 6) слабкість механізмів політичного, судового та адміністративного контролю в системі державного управління у порівнянні з країнами Європейського Союзу, необхідно 1) прийняти Закон України «Про державну службу» (нова редакція), спроможний гарантувати незалежність, неупередженість та політичну нейтральність (професійність) державних службовців, реформування системи оплати праці державних службовців, єдність управління персоналом у системі державної служби, 2) забезпечити підготовку нових професіоналів для забезпечення ефективної реформи загальних рамок адміністративного законодавства та державної служби, 3) завершити створення адміністративної судової системи, забезпечивши її цілісність та незалежність, розробити та прийняти відповідну законодавчу базу на принципах єдиного адміністративного простору Європейського Союзу, 4) переглянути функції та роль системи прокуратури відповідно до кращих практик ЄС [2].

З 1999 року за вимогою Європейської Комісії (ЄК) програма СІГМА проводить щорічне оцінювання систем державного управління у країнах з перехідною економікою. Її проводили у країнах кандидатах до вступу до ЄС та у Балканських країнах у контексті процесу стабілізації та приєднання (ПСП). На початку 2005 року уряд України звернувся до програми СІГМА щодо проведення оцінювання системи державного управління України. Міністерство міжнародного розвитку Великої Британії (DFID) та Шведська агенція міжнародного розвитку (SIDA) дали згоду, за сприяння Європейської Комісії, профінансувати дане оцінювання [2].

Оцінювання в Україні було проведено у тому ж обсязі та за методологією, що й у країнах кандидатах до вступу до ЄС. За результатами такого оцінювання були сформульовані головні рекомендації, які полягають у наступному: 1) уточнити інституційні схеми щодо повноважень і спроможності нести загальну відповідальність за менеджмент та реформування державного управління й державної служби; 2) переформатувати роль, компетенції та повноваження Нацдержслужби з метою підсилення реформаторського характеру її діяльності (на відміну від вирішення окремих питань); 3) прийняти Закон «Про державну службу» відповідно до Конституції та європейських принципів, спроможний забезпечити високі стандарти професіоналізму у державній службі; 4) реформувати систему оплати праці для підвищення прозорості, зовнішньої конкурентоспроможності та внутрішньої рівності; 5) розробити нову політику професійної підготовки кадрів на основі чітких ролей, реальних потреб і вагомих пріоритетів [2, с. 16-18].

У результаті оцінювання було визначено проблемні сфери, які зводяться до того, що існуюча державна служба була створена не для слугування демократичній державі, а авторитарному, недосконалому та недемократичному політичному режиму, де чиновництво мало б кваліфіковано виконувати накази та розпорядження зверху, а не відповідати за розробку та реалізацію державної політики й законів.

Ці висновки складаються з наступних компонентів, як викладено в оцінюванні: 1) Загальний слабкий рівень професіоналізму державної служби через політизацію та протекціонізм. Ця проблема є наслідком нечіткого розмежування політичних посад та посад державної служби, а також поширеної дискреційної практики управління людськими ресурсами в органах влади, що дозволено чинним законодавством; 2) Сфера державної служби є нечіткою, що створює плутанину та правову невизначеність. Державна служба у той же час регулюється Кодексом законів про працю, що розмиває межі між адміністративним публічним правом та приватним правом; 3) Єдині стандарти прийняття на службу не є гарантованими в усіх органах влади, оскільки процедури прийняття на службу кожною установою визначаються окремо. Це підриває право на рівний доступ та унеможливорює порівняння якості персоналу у всіх адміністративних установах; 4) Схема посадових окладів є недосконалою, вона спричиняє внутрішню нерівність й допускає довільність у визначенні заробітної платні окремих працівників. Цей фактор сприяє особистій відданості державних службовців своєму керівництву, а не закону; 5) Неконкретне визначення прав і обов'язків державних службовців, зокрема, тих, що базуються на принципах неупередженості та доброчесності (наприклад, щодо несумісності, конфлікту інтересів, участі в політичній діяльності, відсутності права виступати проти неправомірних розпоряджень керівництва). У деяких сферах державної служби корупція має суттєвий та системний характер; 6) Дисциплінарні заходи не ґрунтуються на принципі верховенства права, оскільки державні службовці є беззахисними у стосунках з керівництвом і не в змозі відстоювати принцип законності у діяльності органів влади; 7) Інструменти управління людськими ресурсами (як от, посадові інструкції, оцінювання роботи та атестація) є недосконалими; 8) Професійна підготовка кадрів загалом націлена переважно на отримання академічної освіти, а не навчання без відриву від роботи. У навчанні слід дотримуватися більш рішучого підходу, орієнтованого на розв'язання проблем для кращого супроводу та сприяння зусиллям щодо реформування. Бракує чіткої різниці між підготовкою, необхідною для вступу на службу, яку має забезпечувати система освіти, та необхідним навчанням без відриву від роботи, гарантованим реформаторами; 9) Розподіл загальних обов'язків щодо розробки політики державної служби має загальний характер, оскільки у цій сфері конкурують різні установи; 10) Нацдержслужба потребує чіткого визначення підзвітності; воно надає переваги мікроменеджменту на основі спеціальних (*ad hoc*) розпоряджень, які перетинаються з управлінськими обов'язками інших. Спеціальні розпорядження, як інструмент управління, є поширеною практикою в органах влади України. Це стримує керівників і загалом державних службовців від того, аби брати на себе відповідальність, а також сприяє системній не підзвітності; 11) Незначна спроможність щодо реформування державної служби та державного управління у правильному демократичному напрямку, що має призвести до обмеження нині неосязних повноважень політиків [2, с. 44].

Україна прагне отримати членство в Європейському Союзі, тому реформування окремих сфер свого управління здійснює у відповідності до рекомендацій держав-членів ЄС. Зокрема, в останні роки наша держава налагодила тісне співробітництво з країнами-членами ЄС з метою вивчення кращих практик та аспектів реформування та модернізації державної служби.

Отже, як підсумок вищевикладеному, можна наголосити на назрілій необхідності вжиття ефективних заходів, спрямованих на удосконалення і розвиток організації діяльності та кадрового забезпечення державної служби. З цією метою в процес налагодження та безпосереднього функціонування інститут державної служби мають впроваджуватися загальновизнані у цивілізованому світі демократичні стандарти і вимоги, зокрема щодо підвищення прозорості та відкритості діяльності державних службовців. А таке впровадження, у свою чергу, неможливе без тісної, плідної, всебічної співпраці України з державами-членами ЄС і запозичення їх досвіду.

#### **Список використаних джерел:**

1. Державна цільова програма розвитку державної служби на період до 2016 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.06.2012 № 411-р // Офіційний вісник України. – 2012. – № 50. – Ст. 1988.
2. Україна: Оцінювання системи врядування. Березень 2006 року. // SIGMA – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2007. – 352 с. – (укр. та англ. мовами).

**Метеджи Г.В.**

*студент,*

*Донецький національний університет*

### **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ «МІСЦЕВИЙ БЮДЖЕТ» ТА «ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ»**

Сьогодні особливо гостро постає проблема вироблення дієвого бюджетного механізму, який би визначав нові принципи виконання місцевих бюджетів, чітке розмежування функцій і повноважень усіх рівнів влади. Недостатньо чітке законодавче визначення ряду базових понять щодо бюджетного законодавства породжує необхідність подальшого дослідження у даній сфері, в тому числі й питань відносно виконання місцевих бюджетів, ролі планування в процесі використання коштів та етапів проходження бюджетного процесу на місцевому рівні, що є актуальним в умовах сьогодення.

На сьогодні поняття «місцевий бюджет» закріплено у Конституції України, Бюджетному кодексу України, та у Законі України «Про місцеве самоврядування».

Конституції України надає поняття «місцеві бюджети» у ст. 142 та визначає, що матеріальною і фінансовою основою місцевого самоврядування є рухоме і нерухоме майно, доходи місцевих бюджетів, інші кошти, земля, природні ресурси, що є у власності територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах, а також об'єкти їхньої спільної власності, що перебувають в управлінні районних і обласних рад [1].