

2. Запровадження нових та вдосконалення чинних нормативів щодо планування видатків і використання бюджетних коштів та матеріальних цінностей.

3. Визначення предмету та обсягу контролю, який мають здійснювати головні розпорядники бюджетних коштів, фінансові органи, та органи Державного казначейства. Встановити відповідальність службових осіб за невиконання чи неналежне виконання цих функцій.

4. Підвищення дієвості контролю з боку органів казначейства в координації з органами виконавчої влади.

5. Удосконалення кадрового забезпечення системи державного фінансового контролю, створення сучасної науково-дослідної та навчальної бази за міжнародними зразками.

В Україні процес становлення фінансового контролю в сфері державної служби ще не завершено та потребує подальшого серйозного розвитку. Діюче законодавство, яке стосується організації здійснення фінансового контролю в Україні, потребує систематизації. Загальні положення, що стосуються різних видів фінансового контролю, слід об'єднати в одному єдиному нормативному акті – Законі України про фінансовий контроль в сфері державної служби, який визначатиме загальні принципи здійснення контролю, його завдання, органи фінансового контролю, їх повноваження тощо.

Сергій СЕРЬОГІН

д. держ. упр., професор,

директор ДРІДУ НАДУ,

Заслужений діяч науки і техніки України

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Питання удосконалення організації владних відносин в Україні актуалізують потребу формування інституту публічної служби, який би об'єднав різноманітні види і типи служб, що до цього часу напівавтономно співіснують в системі державного управління і не підпадають під дію Закону України «Про державну службу» [1]. Така ситуація досить часто призводить не тільки до різночитань щодо правового, статусного, інституціонального, соціально-економічного тощо оформлення стану посадових осіб, які досить часто виконують однорідні функції в різнопідпорядкованих галузевих установах державного управління, а й створення зони потенційних конфліктів в самій системі державного управління. Адже навіть не тільки класифікація, система звань, рангів в цих службах може суттєво різнитися, а й такі важливі питання як грошове утримання, соціально-побутове забезпечення посадових осіб регулюються окремо в межах їх організаційної приналежності.

Проблема посилюється в умовах децентралізації влади в Україні, коли на провідні позиції виходить місцеве самоврядування, що представляє собою потужний інститут публічної влади, який отримує нову ресурсну базу шляхом делегування від держави.

Як наголошує більшість дослідників термін «публічна служба» є у вітчизняній науці досить новим. З початку дев'яностих років минулого століття як у науковій так і в юридичній літературі широкого вжитку набуло поняття «державна служба», що знайшло своє правове оформлення у окремому Законі «Про державну службу» (1993 р.). Сьогодні єдиним законодавчим актом, який містить дефініцію поняття «публічна служба», залишається Кодекс адміністративного судочинства України (2005 р.), у якому публічна служба визначається як діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [2, ст. 446].

Як відзначають автори [3] публічна служба як регулюючий елемент соціальної системи, що є невід'ємним атрибутом держави, детермінується різними факторами, насамперед, політичним, соціальним і економічним ладом. При цьому від рівня організації соціальної системи залежить своєрідність комплексу інститутів, що втілюють публічну службу. Так, соціокультурне середовище формує особливості норм, процедур, традицій служби. Історико-ситуативні моменти накладають відбиток на вибір методів, засобів і стилю, тобто на режим функціонування публічної служби. Екстраполюючи ці роздуми на ідею побудови громадянського суспільства й правової держави, слід особливо відзначити вагомість принципів організації публічної служби в їх сучасному формулюванні, їх громадянський зміст та форми й методи взаємовідносин між різними складовими частинами інституту публічної служби, їх конструктивну (партнерську) чи деструктивну (конфліктно-антогоністичну) сутність.

Виходячи з зазначених позицій узагальнимо, що, в умовах реформування владних відносин в Україні, публічна служба як складне соціальне явище та всеохоплюючий владний інститут професійної служби в різноманітних суб'єктах публічної влади, працівники яких наділені публічно-правовим статусом, потребує свого інтегруючого правового визначення, адже всі види служб мають низку спільних професійних ознак. Зокрема це стосується наявності таких принципів в першу чергу як публічність, верховенство права, відкритість, професіоналізм.

Тому у якості рамкових юридичних умов є підстави пропонувати розробку й прийняття закону про публічну службу в Україні, який би визначав розподіл сфер впливу, межі обов'язків, повноважень і відповідальності між всіма складовими частинами системи публічної

служби, незалежно від функціональних, галузевих, територіальних чи інших ознак.

Список використаної літератури

1. Про державну службу: Закон України від 17 лист. 2011 р. № 4050-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>.
2. Кодекс адміністративного судочинства // Відом. Верховної Ради України. – 2005. – № 35 – 36, 37. – Ст. 446.
3. Публічна служба: системна парадигма: кол. моногр. / К. О. Ващенко, С. М. Сербогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, Н. Г. Сорокіна [та ін.]; за заг. ред. С. М. Сербогіна. – Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. – 256 с.

Наталія СОРОКІНА

*к. держ. упр., доцент, докторант
кафедри державного управління
та місцевого самоврядування
ДРІДУ НАДУ*

ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Вказуючи на домінуючу роль діяльності державних службовців у втіленні завдань і функцій держави, важливо наголосити на необхідності забезпечення реформування інституту державної служби відповідно до сталих тенденцій європейського врядування на засадах гуманізму. Безперечно, самого лише визнання вагомості професійної етики недостатньо. Одним з дієвих заходів підвищення авторитету державної служби в суспільстві, протидії корупції та підвищення культури управління є законодавче врегулювання питань професійної етики державної служби.

Етичні засади державної служби України закріплюються в багатьох нормативно-правових актах України. Зокрема, в Конституції України, Законі України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження правил етичної поведінки державних службовців», Наказі Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Загальних правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» та ін.

В Загальних правил етичної поведінки чітко визначено, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають дбати про авторитет державної служби і служби в органах місцевого самоврядування. Під час виконання своїх посадових обов'язків вони зобов'язані неухильно дотримуватись загальноновизначених етичних норм

поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитись до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, не проявляти свавілля або байдужість до їхніх правомірних дій та [1]. Отже, саме такі норми поведінки має очікувати громадянське суспільство від державних службовців.

Треба відзначити, що питання вироблення та запровадження в роботу органів державної влади етичних засад традиційно було одним з важливих об'єктів дослідження як у світовій, так і вітчизняній науці. Зокрема, американці надають дуже великого значення питанням професійної етики державних службовців. Вперше в США Кодекс етики урядової служби з'явився в 1958 р. У США існує безліч актів, кодексів і етичних приписів для службовців, причому кожна гілка державної влади має свій кодекс поведінки і свої спеціально створені органи з контролю, збору інформації, а, у разі виявлення порушень, і свої каральні служби. В США існують онлайн-тренінги для представників Державної комісії з етики, онлайн-тренінги та тестування для усіх співробітників виконавчої гілки влади [3, с. 117].

Також цікавим є досвід Королівства Нідерландів щодо забезпечення етичної поведінки державних службовців. Суттєвою особливістю сучасної державної служби Нідерландів є функціонування Бюро забезпечення етики та доброчесності у сфері державного управління – BIOS (далі – Бюро), яке було засновано в якості структурного підрозділу Міністерства внутрішніх справ Королівства Нідерландів в 2006 р. для надання допомоги державним органам у зміцненні своїх стратегій доброчесності. Бюро розробило кілька інструментів реалізації стратегії, серед яких слід виділити такі, як: «кубик добропорядності» – набір проблемних ситуацій етичного характеру, що зустрічаються на державній службі, які чиновники повинні вирішити на користь доброчесності. Записуються на CD і розсилаються у державні органи для навчання персоналу; SAINT – інструмент самооцінки доброчесності службовців, який може бути використаний державними і муніципальними органами влади для визначення головних ризиків і слабких місць. Інструмент був розроблений співробітниками Бюро спільно з муніципалітетом міста Амстердама і Національною Рахунковою палатою; рамкові положення для проведення адміністративного розслідування (можливих) порушень доброчесності [2].

Вищезазначене свідчить, що на рівні нормативно-правових документів практично неможливо скласти вичерпний перелік правил поведінки державних службовців. Адже багато дій за своєю сутністю не можуть регулюватися правовими нормами, оскільки регулюються нормами моралі, що й обумовлює необхідність розробки сучасних морально-етичних норм поведінки державного службовця. Крім того, залишається актуальним питання: змусити виконувати закони. Тому що визначення правил, не гарантує і не забезпечує автоматичну зміну