



Висновки. Що ж стосується видатків місцевих бюджетів, то вони відображають ті ж самі економічні відносини, що і видатки державного бюджету. Це ті економічні відносини, які виникають у зв'язку з розподілом централізованих грошових коштів, що знаходяться в розпорядженні місцевих органів влади. В Бюджетному кодексі України вказано, що видатки місцевих бюджетів включають бюджетні призначення, встановлені рішенням про місцевий бюджет, на конкретні цілі, що пов'язані з реалізацією програм, перелік яких визначено статтями 88-91 цього Кодексу.

Література.

1. Бюджетний кодекс України від 21 червня 2001 року № 2542-III.
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 27.05.97р. № 280/97- ВР.
3. Закон України «Про систему оподаткування в Україні».
4. Декрет КМУ «Про місцеві податки та збори» від 20 травня 1993 р.
5. Рішення Харківської міської ради, Сайти Харківської міської ради.
6. Проект Податкового кодексу України.
7. Проект Концепції реформування місцевих бюджетів.
8. Єпіфанов А.О. і др. Бюджет і фінансова політика України: Навч. посібник для студентів екон. фак. вузів / А.О. Єпіфанов, І.В. Сало, І.І. Д'яконова. – К.: Наук, думка, 2002. – 301 с.
9. Розпутенко І.В., Федів І. О. Державні фінанси: Формування і використання на місцевому рівні: Матеріали до лекц. курсу «Бюджет. процес і упр. фінансами»/ Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. — К.: Вид-во УАДУ, 2003. — 100 с.
10. Сунцова О.О. Місцеві фінанси: Навч. посібник. – К.: Центр навч. літ., 2005. – 560 с.



УДК 35.08

ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

CIVIL SERVICE IN UKRAINE

**ОМЕЛЬЧЕНКО С.М., ДОРОШЕНКО Н.А.,
здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка**

В статті узагальнено теоретичні засади проходження державної служби в Україні. Процес проходження служби починається з прийняття на службу з можливістю просування по службовій кар'єрі та передбачає обов'язкове щорічне оцінювання результатів виконання державними службовцями своїх повноважень та закінчується припиненням державної служби.

Ключові слова: державна служба, проходження державної служби, навчання протягом життя.

The article summarizes the theoretical foundations of civil service in Ukraine. The process of service begins with the recruitment with the possibility of career advancement, provides for mandatory annual evaluation of the results of the performance of civil servants, and ends with the termination of civil service.

Key words: civil service, civil service, lifelong learning.

* Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н, доцент

Постановка проблеми у загальному вигляді. Метою Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року [9] є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Досягнення цієї мети неможливе без професійних, добросовісних та етичних державних службовців.

Становлення професійної, високоефективної, стабільної і авторитетної державної служби можливе за умови забезпечення конкурсності, об'єктивності, прозорості і гласності у прийомі на державну службу та здійсненні службової кар'єри [2, с. 30].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові та практичні проблеми функціонування державної служби висвітлені в працях фахівців з державного управління, зокрема, В. Б. Аверянова, В.Д. Бакуменка, Ю.П. Битяка, В.Я. Малиновського, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенського та ін. Ними розглянуті окремі аспекти проходження державної служби, в тому числі й порядок проходження державної служби.

Формулювання цілей статті. Ціллю статті є узагальнення теоретичних аспектів проходження державної служби в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проходження державної служби – це сукупність юридичних фактів, пов'язаних з виникненням, зміною та припиненням державно-службових відносин, а саме з прийняттям на державну посаду, службовою кар'єрою та припиненням служби [4].

Проходження державної служби відбувається на етапах: вступ на державну службу; призначення на посаду державної служби; складання присяги державного службовця; просування державного службовця по службі; оцінювання результатів службової діяльності; підвищення рівня професійної компетентності державних службовців; припинення державної служби.

1. Вступ на державну службу – це право громадянина, гарантоване законодавством.

Претендент на державну службу має бути громадянином України та вільно володіти державною мовою, бути право- та дієздатним; не мати судимості; не може бути безпосередньо підпорядкованим або підлеглим особі, яка є його близьким родичем.

Спеціальні вимоги висуваються до претендента в залежності від сфери державної служби та конкретної посади, на яку він претендує. До таких вимог відносяться рівень освіти, кваліфікація, фахова підготовка, стан здоров'я, стаж роботи тощо. Так, для посад категорій «А» і «Б» необхідний магістерський рівень освіти, для посад категорії «В» - бакалаврський.

Призначення претендента на посаду державного службовця здійснюється за результатами конкурсного відбору. Професійна компетентність кандидата оцінюється з врахуванням його особистих досягнень, знань, умінь, навичок моральних та ділових якостей, необхідних для належного виконання посадових обов'язків відповідно до посади.

Так, конкурсний відбір на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» - вищого корпусу державної служби, проводиться Комісією з питань вищого корпусу державної служби; на зайняття вакантних посад категорій «Б» і «В» - передбачає створення керівником державної служби конкурсної комісії у складі не менше п'яти осіб [про затвердж].

В такому разі конкурсна комісія:

1) вивчає результати перевірки документів кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби, що попередньо проведена службою управління персоналом;

2) здійснює відбір кандидатів, застосовуючи види оцінювання, передбачені Порядком проведення конкурсу (для кандидатів на займання вакантної посади категорії «А» обов'язковим є складання тестів на знання законодавства та на абстрактне мислення; на займання вакантної посади категорій «Б» і «В» - на знання законодавства);

3) проводить співбесіди на основі результатів тестування та з метою уточнення професійної компетентності кандидатів;

4) проводить особисте оцінювання рівня професійної компетентності кандидатів та визначення в особистому порядку їхнього загального рейтингу;

5) визначає переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади за результатами загального рейтингу.

Конкурсний відбір передбачає три етапи:

- 1) комп'ютерне тестування (з метою оцінювання базових знань законодавства);
- 2) письмове завдання (для службовців вищої категорії – ще й анонімно) на розв'язання ситуаційних завдань (з метою оцінювання ходу мислення кандидата, уміння орієнтуватися в ситуації та визначати шляхи вирішення проблеми);
- 3) співбесіда (з метою оцінювання лідерських якостей, мотивації, стресостійкості, здатності вирішувати провокаційні ситуації) [1].

Рішення конкурсної комісії, прийняте за результатами голосування, оформляється протоколом, підписується присутніми на засіданні членами комісії. Протокол зберігається в відповідному державному органі протягом 5-ти років [5].

2. Призначення на посаду державної служби.

Рішення про призначення на посаду державної служби категорії «А» приймається суб'єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України, у порядку, передбаченому Конституцією України, Законом України «Про державну службу» та іншими законами України. Рішення про призначення на посаду державної служби категорій «Б» і «В» приймається керівником державної служби. Протокол рішення про призначення на посаду державної служби оформлюється актом. З метою набуття практичного досвіду чи перевірки професійної підготовки претендент може бути направлений на стажування терміном до двох місяців із затвердженням заробітної плати.

3. Складання присяги державного службовця. Особа, призначена на посаду державної служби вперше, публічно складає Присягу державного службовця [5, ст. 36], набуваючи з цього моменту статус державного службовця.

Організація даного заходу, а також ознайомлення державного службовця під підпис із правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією, покладена на службу управління персоналом.

4. Просування державного службовця по службі. Державна служба в Україні є кар'єрною з окремими інститутами посадової державної служби.

Переміщення державного службовця по службі може здійснюватися: на вищу посаду з метою просування працівника по службі, на рівнозначну посаду з метою доцільнішого використання ділових якостей службовця, на нижчу посаду у випадках скорочення штату, за станом здоров'я, за власним бажанням, за результатами проведення атестації.

Прийняття і просування по службі особи проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами як виду спеціальних звань, що їм присвоюються. Законом «Про державну службу» встановлено 7 категорій посад державних службовців й 15 рангів. Ранг присвоюється державному службовцю при прийнятті його на державну службу та залишається з ним і у випадку переходу на посаду нижчої категорії чи тоді, коли посадовець залишив службу, а потім повернувся. Позбавлення рангу можливе лише за судовим рішенням.

Враховуючи професійну підготовку та професійну компетентність державного службовця, він може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншому населеному пункті, – за рішенням керівника державної служби; на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншому населеному пункті, – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець [5].

5. Оцінювання результатів службової діяльності. Для визначення якості виконання поставлених завдань, а також для прийняття рішень щодо преміювання, планування кар'єри, виявлення потреб у професійному навчанні щороку проводять оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Показники результативності, ефективності та якості визначають відповідно до посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним етичних норм та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Діяльність державних службовців категорій «Б» і «В» оцінює безпосередній керівник державного службовця та керівник структурного підрозділу, а державних службовців категорії «А» - суб'єкт призначення, при цьому висновок про результати оцінювання затверджується його наказом (розпорядженням).



6. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Відповідно до Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року одним із пріоритетів реформування державної служби та управління людськими ресурсами в державних органах визначено є реформування системи професійного навчання державних службовців [8].

Навчання протягом життя – це підхід, який сповідують усі успішні інституції в бізнесі, неурядовому та державному секторах у будь-якій країні світу [3]. Відповідно до Закону України «Про державну службу» [5, ст. 48] та Порядку стажування державних службовців [6, п. 2] державним службовцям створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно.

Видами професійного навчання є підготовка за магістерськими програмами; підвищення кваліфікації; стажування; самоосвіта.

Необхідність професійного навчання державного службовця визначає його безпосередній керівник за поданням служби управління персоналом державного органу на основі результатів оцінювання його службової діяльності. Порядок проходження стажування державних службовців визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [5, 7].

Підготовка фахівців державного управління стала одним із державних пріоритетів одразу після набуття незалежності України, що цілком закономірно, оскільки реформи в Україні гальмувались через відсутність професійно кваліфікованих державних службовців.

7. Припинення державної служби. Власне припинення державної служби може відбуватись або шляхом звільнення або у зв'язку з відставкою. Відставкою є припинення державної служби службовцем, який займає посаду першої або другої категорії, за його письмовою заявою, за наявності таких підстав як етичні переконання, стан здоров'я, незгода з рішенням державного органу тощо.

Висновки. Процес проходження служби в органах державної влади складається з низки основоположних етапів, які в сукупності складають хід перебування державного службовця на займаній посаді. Проходження державної служби, яке є тривалим процесом, що починається з прийняття на службу з можливим переміщенням по службі, обов'язковим проведенням щорічної оцінки виконання державними службовцями своїх повноважень та атестації службовців і закінчується припиненням державної служби.

Література.

1. Інтерв'ю Голови Національного агентства з питань державної служби Костянтина Ващенка газеті День". [Електронний ресурс]. – 2019. - № 72-73. - Режим доступу : <https://cutt.ly/HhBVoQT>

2. Концепція адміністративної реформи в Україні / Державна комісія з проведення в Україні адміністративної реформи. - К., 1998. - 61 с.

3. Підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування Донецчини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://nads.gov.ua/news/pidvishchennya-kvalifikaciyi-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya-donechchini>.

4. Порядок проходження державної служби (прийняття на державну службу, кар'єра в державних органах, припинення державної служби). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://cutt.ly/MhBVu8S>

5. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 4.

6. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України / Постанова Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. [Електронний ресурс]. Київ. - № 471. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>.

7. Реформа державної служби у питаннях та відповідях : практичний посібник для керівників служб управління персоналом / [М. Канавець, Ю. Лихач, А. Кукуля, І. Рощин, О. Романюк, А. Астапов]; за заг. ред. К. Ващенка. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2016. – 176 с.



8. Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад: доповідь / [К. Ващенко, В. Купрій, В. Чмига, Т. Токарчук, Л. Рикова, Ю. Вернигор та ін.; за заг. ред. К. Ващенка]. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. – 140 с.

9. Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://cutt.ly/hhBVtJG>



УДК 336.226.1:63

ОРЕНДНІ ВІДНОСИНИ ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА РИНКУ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

RENTAL RELATIONS AS AN INSTITUTIONAL COMPONENT OF THE AGRICULTURAL LAND MARKET

ГРИГОРЕНКО А.С., здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сіського господарства імені Петра Василенка

Уточнено категоріальний зміст орендних відносин як складової ринку земель сільськогосподарського призначення, визначено сучасні проблеми їх реалізації та можливості застосування іноземного досвіду за умов українських господарських реалій.

Ключові слова: земельні відносини, ринок землі, орендні відносини, оренда землі, національна економічна безпека.

The categorical content of lease relations as a component of the market of agricultural lands is specified, modern problems of their realization and possibilities of application of foreign experience in the conditions of the Ukrainian economic realities are defined.

Key words: land relations, land market, lease relations, leases of land, national economic security.

Постановка проблеми у загальному вигляді. На підставі аналізу літературних джерел, норм вітчизняного і світового земельного законодавства та з урахуванням досвіду реформування аграрного сектору України, земельні відносини можна визначити як узгоджену систему соціально-економічних відносин щодо володіння, користування, розпорядження, управління об'єктивно обмеженими земельними ресурсами та їх охорони на державному, регіональному і локальному рівнях, яка, в свою чергу, інтегрується до системи виробничих відносин кожної історичної епохи з урахуванням розвитку та специфіки поєднання елементів продуктивних сил, характеризуючись певною економічною ефективністю.

Формулювання цілей статті. Вузловими поняттями системи земельних відносин є державне управління земельними ресурсами, земельний ринок, ціна землі, іпотека, оренда землі, земельна рента, землеустрій тощо. На нашу думку, центральним елементом такої системи є ринок земель, в т. ч. його головний сегмент – ринок земель сільськогосподарського призначення, оскільки саме ці землі становлять найціннішу частину національного фонду земельних ресурсів, включені до системи забезпечення національної продовольчої безпеки, а їх оборот вимагає особливого державного регулювання.

* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., доцент,