

який би регулював взаємодію між центральними та місцевими органами виконавчої влади, приватними партнерами, не визначено чіткий вектор розвитку державно-приватного партнерства в Україні. Для вирішення такої проблеми необхідно розробити програмний документ, який би чітко висвітлював механізми реалізації проектів в рамках державно-приватного партнерства, визначав терміни реалізації та потребу у фінансуванні з державного бюджету, який на даний момент не створено. Кроком вперед в цьому напрямку стала би розробка Загальнодержавної стратегії впровадження державно-приватного партнерства в Україні (далі Стратегія).[3]

Але не тільки в законодавстві справа, в Україні державно-приватне партнерство лише починає формуватися через слабо розвинену систему взаємодії бізнесу з державними органами влади, значну необхідність у створенні інститутів та інституціонального середовища державно-приватного партнерства, великий брак висококваліфікованих спеціалістів-практиків на регіональному рівні. Залишаються не сформовані ті орієнтири, якими б мав керуватися бізнес під час соціально-економічної взаємодії з державою та суспільством. Внаслідок цього ні влада, ні бізнес не можуть створити цивілізованої ринкової та демократичної системи без участі в цьому процесі суспільства.

Отже, проаналізувавши законодавство та розглянувши проблеми державно-приватного партнерства в Україні, можна зробити висновок, що партнерство між державою та бізнесом приносить користь. Але для принесення більшої користі державі необхідно ще зробити низку заходів для її вдосконалення наприклад розробити Стратегію розвитку державно-приватного партнерства та прозорий відбір учасників для реалізації проектів ДПП призведе до стрімкого розвитку даного виду взаємодії між державним та приватним партнерами в Україні, що в свою чергу значно покращить стан державних та комунальних підприємств та збільшить кількість інвестицій в економіку країни. Такий шлях буде сприяти укріпленню на зовнішніх ринках продукції наших виробників, а також прискорить економічний розвиток нашої країни.

*Список використаних джерел:*

1. Проблеми та перспективи розвитку державно-приватного партнерства в Україні [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://mev-hnu.com/load/studentska\\_naukovo\\_praktichna\\_konferencija\\_2014/3\\_vzaemodija\\_derzhavi\\_ta\\_biznesu\\_nacionalni\\_modeli\\_ta\\_mizhnarodna\\_praktika/problemi\\_ta\\_perspektivi\\_rozvitku\\_derzhavno\\_privatnogo\\_partnerstva\\_v\\_ukrajini/55-1-0-318](http://mev-hnu.com/load/studentska_naukovo_praktichna_konferencija_2014/3_vzaemodija_derzhavi_ta_biznesu_nacionalni_modeli_ta_mizhnarodna_praktika/problemi_ta_perspektivi_rozvitku_derzhavno_privatnogo_partnerstva_v_ukrajini/55-1-0-318) - Дата доступу: 18.10.2014.
2. Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 1 липня 2010 року № 2404-VI.
3. Масленников О.М., Головне управління житлово-комунального господарства та розвитку інфраструктури Харківської обласної державної адміністрації «Проблеми розвитку державно-приватного партнерства в Україні».

## **Актуальні проблеми регулювання державної служби в Україні**

**Кислицька К.М.**, студент магістратури навчально-наукового інституту права та психології НАВС  
**Науковий керівник:** кандидат юридичних наук **Булик І.Л.**

В листопаді 2011 року прийнято Закон України «Про державну службу», який був підписаний Главою держави 10 січня 2012 року. Планувалося, що Закон набере чинності з 1 січня 2013 року, але так і до сьогоднішнього дня він не набрав чинності.

Метою Закону є удосконалення правового регулювання державної служби відповідно до європейських принципів ефективного управління.

Указом Президента України від 18.07.2011 № 769 створено Національне агентство України з питань державної служби, як єдиний орган, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державної служби.

Закон містить низку принципів новел, серед яких: введення системної класифікації посад залежно від характеру та обсягу посадових обов'язків; єдині стандарти прийняття на державну службу; нові підходи до управління персоналом та оцінювання службової діяльності; новели щодо професійного навчання державного службовця, оплати його праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Основними інноваційними положеннями нового Закону є :

1. Сфера дії нового Закону

Закон чітко розмежовує державну службу з політичною діяльністю. Ним визначається вичерпний перелік осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу.

2. Нова класифікація посад державної служби

Посади державної служби залежно від характеру та обсягу посадових обов'язків

поділяються на п'ять груп та дев'ятнадцять підгруп.

### 3. Профіль професійної компетентності посади державної служби

У Законі, на відміну від попередньої редакції, застосовано компетентний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки, визначені у посадовій інструкції. На законодавчому рівні закріплено нові поняття : профіль професійної компетентності посади державної служби та рівень професійної компетентності особи. До уваги буде братись не лише освітній та освітньо – кваліфікаційний рівень та стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, уміннями й навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків.

### 4. Управління державною службою в державному апараті

Законом передбачено в державних органах запровадити посаду керівника державної служби, який здійснюватиме управління державною службою в органі державної влади та відповідатиме перед керівником відповідного органу за функціонування державної служби як у апараті так і в цілому в системі органу державної влади. На час його відсутності обов'язки покладаються на одного із заступників.

### 5. Система оплати праці державних службовців

Законом встановлено мінімальний розмір найменшого посадового окладу на рівні не менше двох розмірів мінімальної заробітної плати (на посаді державної служби підгрупи V-4) та основні параметри формування схеми посадових окладів. Це порівняно з теперішніми посадовими окладами спеціалістів, зокрема районних державних адміністрацій, більше майже у 4,5 рази. Для кожної підгрупи посад державної служби різниця між максимальним і мінімальним розміром посадового окладу повинна становити не менше 30 відсотків. Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється у співвідношенні до мінімальної заробітної плати залежно від стажу державної служби в таких розмірах : більше 1 року – 0,2; більше 5 років – 0,4; більше 10 років – 0,6; більше 15 років – 0,8; більше 20 років – 1,0. Державному службовцю встановлюється надбавка за ранг у співвідношенні до мінімальної заробітної плати залежно від присвоєного йому рангу : за 9 ранг – 0,10; 8 ранг – 0,15; 7 ранг – 0,20; 6 ранг – 0,25; 5 ранг – 0,30; 4 ранг – 0,35; 3 ранг – 0,40; 2 ранг – 0,45; 1 ранг – 0,50.

При цьому у Законі зберігається також право на отримання державним службовцем грошової винагороди та матеріальної допомоги на оздоровлення, а також можливість встановлення йому визначених Кабінетом Міністрів України надбавок.

На мою думку, саме із-за положення про систему оплати праці державних службовців не набрав чинності новий Закон, оскільки в державному бюджеті не має таких коштів щоб виплачувати гроші відповідно за новими показниками цього Закону.

В цьому Законі зазначено і інші інноваційні положення щодо державної служби.

Разом із позитивними досягненнями Закону збереглися деякі і старі проблеми. Серед найбільших проблем Закону є неналежне забезпечення неупередженості та професійності службовців, яке зумовлене нечіткістю розмежування вищого корпусу державної служби й політичних посад, а також недостатніми обмеженнями для державних службовців на політичну діяльність. Перешкода для неупередженості державної служби зумовлена вилученням з нового Закону заборони членства державних службовців у політичних партіях. Ще однією суперечливою новелою Закону є перерозподіл посад на групи та підгрупи. Відповідно до статті 6 Закону , посади державної служби замість існуючих за попереднім Законом семи категорій тепер поділяються на п'ять груп та дев'ятнадцять підгруп, що ускладнює структуру перерозподілу посад.

Підсумовуючи вищевикладене можна зробити висновок, що новий Закон в багатьох його розділах має абсолютно новий та позитивний характер, але разом з цим має низку суттєвих недоліків. Насамперед щодо належного виокремлення вищого корпусу державної служби, захисту державних службовців від партійно – політичних впливів, побудови ефективної системи інституційного управління державною службою уможливить професійність та неупередженість державної служби в Україні. Ці недоліки потрібно усувати шляхом подальшого внесення змін до цього Закону поки він ще не вступив у дію.

*Список використаних джерел :*

1. Про державну службу: Закон України від 17 листоп.2011 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. - № 26.
2. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України - 1993. - № 52.