

## СЕКЦІЯ 2

### ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРНИХ ЗВ'ЯЗКІВ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ ТА ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

#### **ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ**

*Торкатюк В.І., Бубенко О.П., Кулік В.О., Синельник Л.В.,  
Виноградська Н.С., Харківський національний університет міського  
господарства  
імені О. М. Бекетова*

Однією із головних завдань служби органів місцевого самоврядування є надання якісних державних та адміністративних послуг фізичним та юридичним особам, розробка та реалізація напрямків соціально-економічного розвитку регіону. Тому питання щодо ефективної діяльності службовців в органах місцевого самоврядування мають особливе значення.

Проведена систематизація наукових досліджень вказує на необхідність прийняття нового закону про службу в органах місцевого самоврядування, що потребує, у свою чергу, системного аналізу організації служби в органах місцевого самоврядування.

Одним із напрямків реалізації адміністративної реформи на регіональному рівні є подальший розвиток законодавства про службу в органах місцевого самоврядування та вдосконалення її нормативно-правової регламентації. У цьому сенсі йдеться не тільки про внесення нових базових змін до вже чинного законодавства, а й про прийняття нових законів, які б базувались на реалізації сучасних вимог щодо ефективної діяльності службовців в органах місцевого самоврядування.

Недоліком служби в органах місцевого самоврядування є те, що воно не визначає важливих функцій, властивих аналогічній службі в інших демократичних країнах, зокрема таких, як забезпечення автономності місцевої влади, стабільності та безперервності надання публічних послуг, захист публічного інтересу і гарантування законності у здійсненні регіонального управління.

Виходячи з аналізу та узагальнення даних досліджень можна виділили ряд недоліків в існуючому законодавстві щодо служби в органах місцевого самоврядування:

- в існуючих нормах законодавства не достатньо визначена сфера впливу органів місцевої влади та приватного сектора, не врегульованні питання запобігання конфлікту інтересів в службовій діяльності;
- відсутнє чітке законодавче визначення політичних і адміністративних посад в органах місцевої виконавчої влади;
- недосконала система проходження служби в органах місцевого

самоврядування, тобто проведення конкурсу на заміщення вакантних посад відбувається формально, кадровій резерв є неефективним і створює можливості для поза конкурсного призначення на посаду;

- чинне законодавство не передбачає оцінки службовців за результатами їх роботи, яка є основою для кар'єрного зростання;
- недосконала класифікація посад в органах місцевого самоврядування, тобто віднесення службовців до певних категорій відбувається за посадою та статусом органу державної влади і не залежить від функціональних повноважень;
- недосконала система оплати праці, оскільки передбачені законодавством надбавки та доплати не пов'язані з результатами оцінки роботи службовців і залежать від суб'єктивного рішення керівника;
- законодавчо не закріплені засади правового статусу службовця в органах місцевого самоврядування;
- статус та функціональні повноваження органу з питань служби в органах місцевого самоврядування визначені в чинному законодавстві неповно та недостатньо чітко;
- чинне законодавство недостатньо регулює питання відповідальності службовців;
- неврегульоване питання захисту від політичного впливу, а також захисту від тиску при здійсненні владно-розпорядчих функцій;
- чинне законодавство не містить чітко визначених етичних норм та не передбачає дисциплінарної відповідальності за їх порушення.

Слід зауважити, що при визначенні концептуальних засад нового закону про службу в органах місцевого самоврядування повинні враховуватись концептуальні засади притятого нового закону про державну службу. Перед усім необхідно враховувати слідуючи принципи:

- організація служби в органах місцевого самоврядування повинна базуватись на принципі професіоналізму, формуванні компетенції службовців як в сфері підготовки та реалізації соціально-економічної політики регіону, так і наданню адміністративних послуг;
- при призначенні службовця на вищу посаду необхідно виходити з принципу адекватності рівня професійної компетентності особи, профілю професійної компетентності посади.
- база для визначення мінімальної заробітної плати службовця повинна визначатись у відповідних пропорціях до розміру мінімальної заробітної плати, яка визначається щорічно законом України про Державний бюджет;
- присвоєння рангів повинно узгоджуватись з підвищенням в посаді, а, відповідно, і з збільшенням не тільки надбавок за ранг, а і розміру заробітної плати;
- законом доцільно визначати положення, спрямовані на підвищення якості послуг, які надають службовці; встановити вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття відповідної посади; запровадити обов'язкове підвищення рівня

- професійної компетентності службовців тощо;
- для визначення якості, результативності й ефективності служби запровадити оцінювання службової діяльності за кінцевими результатами, тобто виходячи з якості наданих послуг фізичним і юридичним особам;
  - умови проходження та припинення служби в органах місцевого самоврядування повинні відповідати вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції».