

про надання Національною поліцією інформаційних послуг, зокрема щодо розгляду матеріалів адміністративної справи, евакуації автомобіля тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що поліцейські послуги можна розглядати у широкому розумінні, з точки зору якого будь-яка діяльність Національної поліції є поліцейською послугою. З точки зору цього підходу поняття «поліцейські послуги» формується через визначення суб'єкта надання — Національну поліцію. Якщо ж розглядати поліцейські послуги з точки зору змісту діяльності, отримуємо значно вужчу категорією, яка не охоплює адміністративні й інформаційні послуги, що надаються поліцією. У вузькому розумінні поліцейські послуги — це надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/print1452601049933142>
2. Проблеми теорії та практики інспекційної діяльності публічної адміністрації в Україні / Автор-упорядник О. А. Банчук. – К. : КонусЮ, 2009. – 272 с.
3. Сороко В. М. Концептуальний підхід до проблеми запровадження інституту надання державних послуг в практику діяльності державних службовців / В. М. Сороко // Вісник державної служби України. 2004. № 3. С. 11-19.

ДАНИЛЕНКО Ю. С.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри адміністративного та фінансового права

ПРОЦЕДУРНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Реформування державної служби в контексті адаптації вітчизняного законодавства про державну службу до стандартів Європейського союзу, обумовило необхідність впровадження ефективних інструментів оцінювання діяльності державних службовців. Взаємін атестації, яка на сьогоднішній день «трансцендентально» оцінює готовність особи виконувати функції за посадою, наголос повинен бути зроблений саме на результатах роботи державного службовця за короткий проміжок часу. Це і стимулюватиме державних службовців до більш ефективної та результативної роботи, і допомагатиме керівникам державного органу

об'єктивно оцінити діяльність такого службовця. Крім того, суспільство зацікавлене в наданні якісних державних послуг; очікує професійної результативної діяльності державних службовців не залежно від політичних впливів чи міркувань.

Правова регламентація процедури оцінювання діяльності державних службовців здійснюється як на законодавчому рівні, так і через прийняття відповідних підзаконних нормативно-правових актів. Нормативну основу становлять: Закони України «Про державну службу» 2015 р. (далі Закон-2015), «Про запобігання корупції», Загальні правила поведінки державного службовця (затверджені Наказом Головного управління державної служби України від 11 листопада 2010 р.), Загальний порядок проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань (затверджений Наказом Головного управління державної служби України від 31 жовтня 2003 р.), Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (затверджений Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2012 р.) — був розроблений відповідно до Закону України «Про державну службу» 2011 р., однак так і не набрав чинності, проте за змістом цілком відповідає вимогам Закону-2015; Порядок зовнішнього оцінювання за критеріями відповідності рівня освіти та кваліфікації порядку підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування (затверджений Наказом Головного управління державної служби України від 31 грудня 2009 р.). Пріоритети розвитку кадрової політики в державному управлінні закріплені у Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр.. Окрім вищезазначених нормативно-правових актів у проведенні оцінювання діяльності державних службовців важливу роль відіграють посадові інструкції та положення щодо кожного державного службовця, які саме визначають і конкретизують його правовий статус у залежності від посади, яку він займає [1; с. 72].

У загальному розумінні процедура оцінювання діяльності державних службовців — це встановлений законодавством порядок дій повноважних суб'єктів з визначення результативності, ефективності та якості виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань за підсумками поточного року.

Процедура оцінювання діяльності державних службовців у своїй структурі містить наступні елементи: суб'єкт оцінювання (керівник державної служби, безпосередні керівники, суб'єкти призначення, комісія, служба управління персоналом державного органу); об'єкт оцінювання (державні службовці, які відносяться до таких категорій посад державної служби як «А», «Б», «В») [3]; науково-обґрунтовані критерії оцінювання (кваліфікаційні та інші конкретні вимоги, яким повинен відповідати державний службовець, результати його діяльності) та методи оцінювання.

Відповідно до Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань процедура оцінювання діяльності державних службовців має циклічний характер та повинна включати наступні етапи: 1) підготовчий період; 2) оцінювання; 3) співбесіда та підписання результатів обговорення; 4) затвердження керівником вищого рівня результатів оцінювання; 5) заключний етап [2]. Окрім цього, можна виділити факультативний етап — оскарження державними службовцями результатів щорічної оцінки.

За результатами проходження процедури оцінювання службової діяльності державному службовцю виставляється підсумкова оцінка, яка характеризується достатнім рівнем обґрунтованості та може бути: «негативна», «позитивна», «відмінна». В залежності від отримання відмінної чи позитивної оцінки державний службовець підлягає: присвоєнню достроково чергового рангу; просуванню по службі; клопотанню про заохочення відзнаками інших органів державної влади та державними нагородами; преміюванню; відзначенню відомчими заохочувальними відзнаками. У разі отримання двох підряд негативних оцінок за результатами оцінювання службової діяльності такий державний службовець підлягає звільненню зі служби [3].

Однією з пайгрупповіших проблем проведення процедури оцінювання діяльності державних службовців є її формальність на практиці, а отже недієвість, яка унеможливорює досягнення першочергової мети введення даної процедури. Така формальна система оцінювання діяльності державних службовців призводить до негативних наслідків, серед яких найсуттєвішими є наступні: негативний імідж процедури оцінювання; відсутність досвіду та ефективних механізмів звітування керівників за проведення оцінювання, обговорення практики оцінювання на рівні відомства для його вдосконалення; низький рівень результативності роботи державних службовців, як результат відсутності вимірювання внеску кожного службовця у досягнення цілей організації; незацікавленість державних службовців усіх рівнів у належному проведенні оцінки діяльності; упередженість керівників при оцінюванні, незацікавленість підлеглих у проходженні оцінювання як непотрібного випробування, що може мати негативні наслідки; не визначаються реальні потреби працівників щодо підвищення кваліфікації та вдосконалення діяльності відомств, не враховується потенціал для кар'єрного зростання; відсутність конструктивного діалогу й співпраці між керівниками та працівниками; відсутність відповідальності керівників за бездіяльність щодо реалізації завдань передбачених державною кадровою політикою, що негативно впливає на характер проведення оцінювання, і на врахування його результатів [4].

Таким чином, ефективність та результативність державної служби значною мірою залежить від професійних навичок, моральних якостей

та ділової активності самих державних службовців. Однією з складових удосконалення роботи останніх є процедура оцінювання результатів службової діяльності.

Список використаних джерел

1. Біла Л. Р. Деякі питання оцінки діяльності державних службовців // Наукові праці ОНЮА. – 2003. – № 2. – С. 71–79.
2. Загальний порядок проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань: Затверджено Наказом Головного управління державної служби України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 48. – ст. 2546
3. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
4. Українсько-канадський проєкт «Реформа управління персоналом на державній службі» [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka>

ЖУРБА М. А.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри адміністративного та фінансового права

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

Історія фізичної культури і спорту налічує тисячоліття. Це свідчить про важливість і значення фізичної культури в житті суспільства.

Для розвинених держав характерним є підхід, відповідно до якого фізична культура розглядається як частина загальної культури, як сукупність досягнень суспільства у створенні і використанні спеціальних засобів вдосконалення фізичного стану людей. Рівень розвитку фізичної культури і спорту корелюються в основному не тільки з високими спортивними досягненнями, а з показниками рівня здоров'я населення, з проникнення фізичного виховання у повсякденне життя людей.

Спорт є органічною частиною фізичної культури, особливою сферою виявлення та уцілювання порівняння досягнень людей у певних видах фізичних вправ, технічної, інтелектуальної та іншої підготовки шляхом змагальної діяльності (ст. 1 ЗУ «Про фізичну культуру і спорт») [1].

Дослідники проблематики нормативно-правового забезпечення управління у галузі фізичної культури і спорту зазначають, що держава регулює відносини у сфері фізичної культури і спорту шляхом формування державної політики в цій сфері, створення відповідних державних органів, фінансового, матеріально-технічного, кадрового,