

парламенту уряд неминуче буде відправлений у відставку. Саме в таких державах посади державних політичних діячів наповнені реальним політико-юридичним змістом. Мова йде не про їх політичну діяльність як політиків, публічних осіб, а про вироблення ними державної політики та застосування для її реалізації примусової сили держави.

Статус державних політичних діячів за умов змішаної республіки перебуває в повній залежності від реального розподілу повноважень між гілками влади та Президентом і може варіюватись від суто номінальних функцій до суттєвого політико-адміністративного впливу в державі. У будь-якому разі, відмітною рисою статусу державного політичного діяча в змішаній республіці є подвійна відповідальність – одночасно і перед президентом і парламентом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посіб. / В.Я. Малиновський. – 2-ге вид., доп. та перероб. – К.: Атіка, 2003. – 576 с.
2. Протасова В.Є. Парламентсько-президентська республіка: сутність, особливості, різновиди: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 «Теорія та історія держави і права, історія політичних і правових учень» / В.Є. Протасова. – Харків, 2008. – 20 с.
3. Бостан С.К. Форма правління сучасної держави: проблеми історії, теорії, практики: монографія / С.К. Бостан. – Запоріжжя: ЗЮІ, 2005. – 540 с.
4. Бостан С.К. Форми організації публічної влади в контексті модернізації Конституції України / С.К. Бостан // Право та державне управління. – 2011. – № 3. – С. 4-10.
5. Коліушко І.Б. Державні секретарі міністерств: проблеми і перспективи / І.Б. Коліушко // Державне будівництво та місцеве самоврядування: збірник наукових праць. – Вип. 2. – Харків: Право, 2002. – С. 72-81.

УДК 355.211.2: 161.225.23

ПРОЦЕДУРНІ ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ

Германюк М.О., к.ю.н., викладач

Сафронова Є.М., студент

Запорізький національний університет

У статті здійснюється пошук оптимального визначення поняття «процедурні принципи державної служби». Визначається перелік таких принципів, розкривається зміст та сутність кожного з них. Вивчаються проблеми застосування та реалізації процедурних принципів державної служби в Україні.

Ключові слова: атестація, відповідальність, державна служба, державний службовець, конкурс, принципи, процедурні принципи, фінансове та матеріально-технічне забезпечення.

Германюк М.О., Сафронова Е.Н. ПРОЦЕДУРНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ И НОРМАТИВНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ / Запорожский национальный университет, Украина

В статье осуществляется поиск оптимального определения понятия «процедурные принципы государственной службы». Определяется перечень таких принципов, раскрывается содержание и сущность каждого из них. Изучаются проблемы применения и реализации процедурных принципов государственной службы в Украине.

Ключевые слова: аттестация, ответственность, государственная служба, государственный служащий, конкурс, принципы, процедурные принципы, финансовое и материально-техническое обеспечение.

Germanyuk M.O., Safronova E.N. PROCEDURAL PRINCIPLES OF GOVERNMENT SERVICE: ANALYSIS OF PROBLEMS OF REALIZATION AND NORMATIVE FIXING / Zaporizhzhya national university, Ukraine

In the article search for the optimal definition of «procedural principles of public service» is implemented. The list of such principles is defined, meaning and essence of each is disclosed. The theoretical basis of procedural principles of public service are disclosed, problems of application and implementation of procedural principles of public service in Ukraine are studied. Available scientific, educational, publicity sources, work of scientists, lawyers, which carried out a study that examined, are analyzed. Issues, related to the implementation of competitive selection for public service and the assessment of public servant, are investigated. In this article the principle of personal responsibility of public servants, using statistics, accumulated by the prosecution and the Department of Public Service of Ukraine, are disclosed. Condition of legal and regulatory framework is evaluated, the rules, which contained in the acts at various levels, which ensure the implementation of procedural principles of public service, are examined, provision of specific regulations, which ensure the enforcement and implementation of certain procedural principles of public service are investigated. In a study of the role and importance of procedural principles of public service and its place in the system of all the principles in this subfield are established. Authorship definition of «principles of public service» is available and every single procedural principle is defined.

Key words: certification, responsibility, public service, public servant, competition, principles, procedural, financial and material and technical support.

Важливу групу принципів державної служби, роль якої часто недооцінюється, становлять так звані процедурні (від слова «процедура» – офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення, виконання або оформлення чого-небудь [1, 1187]) принципи, які прямо не закріплені в спеціальному законодавстві про державну службу (в той же час в наявності їх деталізація в підзаконних актах, щоправда, з елементами дублювань, суперечностей змісту тощо), хоча це є прогалиною нормотворення, яку також варто усунути. Вони так би мовити «обслуговують» реалізацію засадничих та організаційних принципів державної служби та виокремлюються з певних суто функціональних питань, як-то: засади вступу, проходження та припинення державної служби, її фінансування, матеріально-технічне забезпечення тощо. Слід одразу зазначити, що у вітчизняній адміністративно-правовій науці ці ця група принципів державної служби окремо не виділяється, однак узагальнений аналіз їх змісту дозволяє, із урахуванням їх детальної регламентації у нормативно-правових актах, умовно виділити їх, у т.ч. із урахуванням, так би мовити, обслуговуючого їх спрямування по відношенню до принципів перших двох груп, хоча недооцінювати або принижувати їх роль і значення не варто.

Справедливим буде зазначити, що вивченням проблематики тих чи процедурних принципів державної служби займалися такі вчені-адміністративісти, як В.Б. Авер'янов, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла, В.А. Власов, Т.Л. Желюк, С.В. Ківалов, Т.О. Коломоєць, О.Д. Лазор, О.Я. Лазор, В.Я. Малиновський, В.М. Манохін, А.Ф. Ноздрацьов, С.Г. Стеценко, Є.С. Черноног, Ю.С. Шемшученко та інші, праці яких стали суттєвим підґрунтям для даного дослідження.

До процедурних принципів державної служби можна віднести: конкурсний відбір кандидатів для заміщення вакантних посад державних службовців; принцип об'єктивної атестації та оцінювання державних службовців; принцип персональної відповідальності державного службовця; фінансове та матеріально-технічне забезпечення державної служби виключно за рахунок державного бюджету тощо. Одразу варто зазначити, що вказаний перелік принципів державної служби не є вичерпним, більше того в науці адміністративного права, як вже зазначалось, вказана група принципів окремо не виділяється, а досліджується разом із організаційними принципами, хоча їх варто, з урахуванням потенціалу, все ж таки виокремити і детально дослідити.

Принцип конкурсного відбору кандидатів для заміщення вакантних посад державних службовців доволі фрагментарно зафіксовано в Законі України від 16 грудня 1993 року «Про державну службу» (ст.15) і дещо більш детально в Законі України від 17 листопада 2011 року «Про державну службу» (глава 2), надмірно детально – Постанові Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [2], що ще раз підтверджує їх особливість – регламентацію в підзаконних нормативно-правових актах.

Важливим моментом у реалізації принципу конкурсного відбору є визначення процедури спеціальної перевірки, яка здійснюється стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, що уповноважують на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (крім кандидатів на посаду Президента України, кандидатів у народні депутати України, кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та на посади сільських, селищних, міських голів). Організація проведення спеціальної перевірки покладається на керівника (заступника керівника) органу державної влади, органу місцевого самоврядування, на зайняття

посади в якому претендує особа, крім випадків, установлених законом. До проведення спеціальної перевірки залучаються спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції, а в разі потреби – інші центральні органи виконавчої влади. Спеціальним актом, окрім Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», який детально регламентує засади проведення спеціальної перевірки, є знову ж таки Указ Президента України від 25 січня 2012 року «Про Порядок організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» [3]. Слід також звернути увагу на тісний зв'язок цього принципу із організаційним принципом державної служби – принципом професіоналізму, їх співвідношення представляти як таке принцип конкурсного відбору є елементом механізму реалізації принципу професіоналізму. Таким чином, принцип конкурсного відбору кандидатів для заміщення вакантних посад державних службовців – це нормативно визначені основні засади вступу на державну службу, які полягають в об'єктивній оцінці знань, навичок, здібностей та психофізіологічних характеристик кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців і мають на меті формування високопрофесійного складу державних службовців.

У тісному зв'язку із ним перебуває й принцип об'єктивної атестації та оцінювання державних службовців, який як важливий самостійний принцип державної служби в науці адміністративного права не виокремлюється, проте є певні наукові напрацювання щодо аналізу порядку атестації державних службовців, у межах яких умовно й виділяється принцип атестації. Відповідний принцип має своє детальне закріплення в Постанові Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922 «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців» відповідно до якої, атестація проводиться один раз на три роки з метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені працівниками при виконанні службових обов'язків [4]. У свою чергу Н.Ф. Артеменко вважає, що важливою формою стимулювання та мотивації державних службовців до кар'єрного розвитку залишається їх оцінювання. У контексті здійснення публічно-управлінської діяльності можна виділити найбільш ефективні методи оцінювання – щорічне оцінювання та співбесіду в процесі роботи. Серед них основне місце посідає щорічне оцінювання, оскільки воно має інтегральний характер і включає в себе як виконання щорічних планів роботи, так і результати особистих співбесід керівника з державним службовцем [5, 11]. У зв'язку із цим, слушною вбачається пропозиція практичних рекомендацій для підсилення мотивування державних службовців, зокрема: 1) скасування процедури атестації та посилення процедури щорічної оцінки, запровадження єдиної системи оцінювання й стимулювання професійної діяльності державних службовців, у тому числі за результатами професійного навчання. Оцінювати діяльність державних службовців відповідно до досягнутих ними результатів роботи із застосуванням програмно-цільового методу управління; 2) перегляд системи класифікації посад і запровадження практики опису посад [5, 11].

У Законі України від 17 листопада 2011 року «Про державну службу» передбачено, що оцінювання результатів службової діяльності державного службовця проводиться для визначення якості виконання посадових обов'язків, результативності та ефективності служби, а також з метою планування кар'єри, виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності. Типовий порядок оцінювання результатів службової діяльності державних службовців затверджено Головним управлінням державної служби України від 31 жовтня 2003 року № 122 «Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань» [6]. Поряд із цим, однією із форм оцінювання діяльності державного службовця та важливим засобом мотивації особи до постійного підвищення свого професійного рівня, можна вважати і наявність певних кваліфікаційних та професійних конкурсів. Зокрема, в якості прикладу можна назвати щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець», який проводиться з 2008 року. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 року № 1152 «Про проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець», основними завданнями Конкурсу є: виявлення та заохочення найбільш професійно підготовлених державних службовців, які успішно та ініціативно виконують службові обов'язки, мають організаторські здібності, що ґрунтуються на сучасних знаннях; удосконалення знань і професійного рівня державних службовців; створення умов для

кар'єрного зростання державних службовців; залучення висококваліфікованих фахівців, зокрема молоді, до роботи в центральних та місцевих органах виконавчої влади; сприяння підвищенню ефективності роботи з надання адміністративних послуг громадянам; вплив на формування суспільної думки щодо престижу державної служби, залучення високопрофесійних управлінців до роботи в органах виконавчої влади; виховання у державних службовців почуття шанобливого ставлення до своєї професії, основних принципів державної служби [7]. Вбачається, що вказаний конкурс є більш ефективним засобом мотивації та підвищення рівня професійних навичок державних службовців, ніж відповідні систематичні атестаційні процедури, оскільки різного роду конкурси не тільки виявляють найбільш професійно підготовлених державних службовців, але й певним чином заохочують таких службовців. Так, наприклад, переможці конкурсу «Кращий державний службовець» користуються правом цільового направлення та вступу поза конкурсом до Національної академії державного управління при Президенті України, її регіональних інститутів, магістратур вищих навчальних закладів, які проводять підготовку фахівців за спеціальностями освітньої галузі «Державне управління»; рекомендуються для проходження стажування в центральних органах виконавчої влади та інституціях державного управління за кордоном та рекомендуються для зарахування до кадрового резерву (до його скасування) на вищі посади в державному органі, в якому вони працюють, або на відповідні посади в державних органах вищого рівня. Окрім того, організаційним комітетом конкурсу вносяться пропозиції керівникам державних органів, в яких працюють переможці та лауреати, щодо дострокового присвоєння їм чергових рангів державного службовця відповідно до законодавства. Однак справедливим буде зазначити, що й сама атестація державних службовців є необхідним інструментом, певною формою контролю за рівнем професіоналізму державних службовців, а тому пропозиції деяких науковців про необхідність скасування атестації державних службовців є дещо дискусійними. Лише конкурси задовольнити потреби оцінювання результатів державної служби не зможуть, а для скасування атестації варто замислитися про рівнозначну заміну. Отже, принцип об'єктивної атестації та оцінювання державних службовців – це нормативно визначена вимога щодо неупередженої оцінки результатів роботи, ділових та професійних якостей, виявлених державними службовцями при виконанні посадових обов'язків, визначених типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях, з метою підвищення ефективності державної служби.

Своє чільне місце посідає і принцип персональної відповідальності державного службовця в системі принципів державної служби і, відіграючи, насамперед, важливу роль саме в практичній реалізації завдань і функцій держави. Закріплено вказаний принцип у двох редакціях Закону «Про державну службу», щоправда, у Законі України від 16 грудня 1993 року його викладено дещо інакше, ніж у Законі України від 17 листопада 2011 року – «принцип персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни». У першу чергу, державний службовець несе відповідальність за невиконання (тобто повне ігнорування) або неналежне (неякісне, поверхове, несвочасне) виконання ним своїх службових обов'язків, вчинення корупційного діяння тощо. Неналежне виконання може знаходити прояв, наприклад, у підготовці і прийнятті недосконалого або незаконного акта адміністрування, надання «неякісної» адміністративної послуги тощо. Невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків або недотримання дисципліни має ознаки складу проступку (адміністративного, дисциплінарного, цивільно-правового, кримінального), який є підставою для застосування того чи іншого виду юридичної відповідальності [8, 20; 9, 53; 10, 298]. Найпоширенішим видом юридичної відповідальності державного службовця є дисциплінарна, засади притягнення до якої регламентовані Законом України від 17 листопада 2011 року «Про державну службу». Відповідно до ст.21 Закону України від 07 квітня 2011 року «Про засади запобігання і протидії корупції», крім дисциплінарної відповідальності, державні службовці можуть бути притягнені до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової відповідальності, при цьому відомості про осіб, яких притягнуто до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень, у триденний строк із дня набрання відповідним рішенням суду законної сили, притягнення до цивільно-правової відповідальності, накладення дисциплінарного стягнення заносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, що формується та ведеться Міністерством юстиції України [11].

Адміністративна відповідальність зокрема державних службовців передбачена Кодексом України про адміністративні правопорушення, зокрема в Главі 13-А «Адміністративні корупційні правопорушення». Крім того, у ст.14 Кодексу України про адміністративні правопорушення зазначається, що посадові особи підлягають адміністративній відповідальності за адміністративні правопорушення, пов'язані з недодержанням установлених правил у сфері охорони порядку управління, державного і громадського порядку, природи, здоров'я населення та інших правил, забезпечення виконання яких входить до їх службових обов'язків [12].

Кримінальна відповідальність державних службовців передбачена розділом XVII Кримінального кодексу України «Злочини у сфері службової діяльності». Зміст цих правопорушень розкривають відповідні статті розділу: «Зловживання владою або службовим становищем» (ст.364), «Перевищення влади або службових повноважень» (ст.365), «Службове підроблення» (ст.366); «Службова недбалість» (ст.367), «Одержання хабара» (ст.368), «Провокація хабара» (ст.370) тощо [13].

У контексті згадування про антикорупційне законодавство та його вплив на розвиток державної служби варто навести статистичні показники щодо притягнення державних службовців до кримінальної та адміністративної відповідальності за корупційні діяння, що може свідчити також і про формування певних тенденцій у сфері реалізації принципів державної служби. Зокрема, в Україні органами прокуратури в минулому році до суду з обвинувальними висновками направлено 2046 кримінальних справ (на 25% більше ніж у 2010 році), з яких майже половина – за фактами хабарництва (на 24% більше ніж у 2010 році). Слідчими органів прокуратури розслідувано майже всі справи (97%) про злочини з ознаками корупції. До кримінальної відповідальності притягнуто більше 2,3 тис. осіб [14].

Що стосується адміністративної відповідальності, то у 2011 році органами прокуратури до суду скеровано 850 (55,5%) із 1534 протоколів про адміністративні корупційні правопорушення. За результатами їх розгляду до відповідальності притягнуто 599 (64%) із 943 осіб, закрито 59 проваджень (9%), із них 47 (7%) – за відсутності події і складу правопорушення. При цьому, до адміністративної відповідальності за протоколами про корупційні правопорушення органів прокуратури притягнуто: 45 державних службовців (45%), з них 3 – 3-4 категорії (60%) та 42 – 5-7 категорії (44%), 15 працівників райдержадміністрацій (75%) та 4 – облдержадміністрацій (57%); 2 депутати місцевих рад (67%); 104 посадові особи органів місцевого самоврядування (57%), з них 53 службовці 4 категорії (51%) та 51 – 5-7 категорій (66%); 31 посадовець органів внутрішніх справ (76%); 22 службові особи Державної кримінально-виконавчої служби (58%); 56 службових осіб Збройних сил України (74%); 3 службовці Державної прикордонної служби (100%); 2 посадовці Державної податкової служби (8%) та по 1: представнику інших, утворених відповідно до законодавства військових формувань (50%), судової гілки влади (100%), Служби безпеки України (100%), органів державної митної (8%) служби; 5 службових осіб органів та підрозділів цивільного захисту (30%); 54 посадові та службові особи інших органів державної влади (55%); 17 осіб, що надають публічні послуги (65%); 39 посадових осіб юридичних осіб публічного права (63%); 47 осіб, які виконують організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські обов'язки в юридичних особах приватного права (80%); 124 посадових осіб, фізичних осіб за одержання від них неправомірної вигоди іншими суб'єктами відповідальності (72%) [14].

Основними актами, які регулюють цивільно-правову відповідальність державних службовців, є Цивільний кодекс України та Закон України від 01 грудня 1994 року «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду». Цивільно-правова відповідальність є наслідком вчинення і корупційних діянь. Зокрема, порушення обмеження на укладання трудових угод та правочинів у сфері підприємницької діяльності може тягнути за собою правові наслідки у вигляді визнання відповідної угоди чи правочину недійсним. Що стосується порушення обмеження щодо представництва інтересів тієї чи іншої фізичної юридичної особи, то в даному випадку може йти мова про певні процесуальні наслідки (якщо мало місце представництво інтересів у суді) або знову ж таки про недійсність досягнутих під час такого представництва домовленостей (наприклад, у випадку представництва інтересів у комерційних операціях тощо) [15].

Підбиваючи підсумок розгляду принципу персональної відповідальності державного службовця, варто зазначити, що він означає невідворотність застосування, у чіткій

відповідності до встановленого порядку, заходів примусу до державного службовця, який вчинив дисциплінарне, адміністративне або кримінальне правопорушення (злочин).

Принцип фінансового та матеріально-технічного забезпечення державної служби виключно за рахунок державного бюджету передбачає отримання державним службовцем заробітної плати, преміювання, соціально-побутове забезпечення, пенсійне забезпечення, грошову допомогу державним службовцям за рахунок державного бюджету. Вказаний принцип було виділено, окрім того й у контексті прийняття нового антикорупційного законодавства та передбаченої в ньому заборони на одержання послуг і майна органами державної влади та органами місцевого самоврядування [11]. Звісно реалізація вказаного принципу можлива лише за наявності високого рівня матеріально-технічного забезпечення державної служби, проте його реалізація є важливим фактором протидії та подолання корупції в Україні, зменшення випадків виникнення конфлікту інтересів тощо. На сьогодні державна служба потребує збільшення рівня свого фінансування, адже не секрет, що досить часто органи державної влади на місцях, як правило, користуються благодійною допомогою юридичних осіб приватного права, громадян України, що спрямовується на придбання поштових марок та конвертів, офісного паперу, техніки та обладнання тощо. Однак з набранням 01 липня 2011 року новим антикорупційним законом чинності, вказані діє державних службовців визнаються корупційним діянням. Таким чином, принцип фінансового та матеріально-технічного забезпечення державної служби виключно за рахунок державного бюджету – це визначена нормативно вимога щодо неупередженої, об'єктивної, позакорупційної діяльності державної служби, яка передбачає виключне фінансування будь-який аспектів діяльності державної служби лише з Державного бюджету.

Отже, процедурні принципи державної служби – це нормативно закріплені основні засади та керівні ідеї, що визначають процедурний аспект державної служби, а саме: процедури вступу, проходження та припинення державної служби, притягнення до відповідальності державних службовців, фінансування та матеріально-технічне забезпечення державної служби, спрямовані на забезпечення формування високопрофесійного корпусу державних службовців та ефективної діяльності державної служби в цілому. Основною особливістю процедурних принципів державної служби є, як правило, підзаконний характер їх детальної регламентації, щоправда без безпосереднього виділення окреслених принципів в якості самостійних засад та їх легальних визначень. Вказані принципи є своєрідним механізмом реалізації засадничих та організаційних принципів державної служби, відіграють по відношенню до них обслуговуючу роль.

ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голова ред. В.Т. Бусел]. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 8. – Ст. 351.
3. Про Порядок організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування: Указ Президента України від 25 січня 2012 року № 33/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 8. – Ст. 289.
4. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Ст. 27.
5. Артеменко Н.Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук: спец. 25.00.03 «Державна служба» / Н.Ф. Артеменко. – Д., 2010. – 20 с.
6. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань: Наказ Головного управління державної служби України від 31 жовтня 2003 року № 122 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 48. – Ст. 2546.

7. Про проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 року № 1152 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 72. – Ст. 2705.
8. Ківалов С.В. Державна служба в Україні: підручник / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла. – Одеса: Юридична література, 2003. – 368 с.
9. Ківалов С.В. Закон України «Про державну службу»: наук.-практ. коментар / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова. – 2-е вид., змінене і доп. – Одеса: Фенікс, 2009. – 692 с.
10. Біла Л.Р. Характеристика основних принципів державної служби / Л.Р. Біла // Актуальні проблеми держави і права. – Одеса: Юридична література, 2003. – Вип. 18. – С. 292-299.
11. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07 квітня 2011 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07 грудня 1984 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
13. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квітня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.
14. Офіційний веб-сайт Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/>.
15. Антикорупційні обмеження щодо осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 25 січня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001323-12>.

УДК 342.2: 35.075.5: 351.862.4

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ПОБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Делія Ю.В., к.ю.н., доцент

Донецький юридичний інститут МВС України

Галустян І.А., студент

Донецький національний університет

У статті піддано дослідженню питання інформаційного забезпечення публічного управління, аналізуються правовий та інформаційний аспекти означеної проблематики. Розглядаються шляхи поліпшення чинного законодавства у сфері інформаційного забезпечення публічного адміністрування, пропонується авторське визначення терміна «інформаційне забезпечення публічного адміністрування».

Ключові слова: інформаційне забезпечення, правова держава, публічне управління, правотворчий процес.

Делія Ю.В., Галустян И.А. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПОСТРОЕНИЯ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА: АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ / Донецкий юридический институт Министерства внутренних дел Украины, Донецкий национальный университет, Украина

В статье исследуются вопросы информационного обеспечения публичного управления, анализируются правовой и информационной аспекты обозначенной проблематики. Рассматриваются пути улучшения действующего законодательства в сфере информационного обеспечения публичного администрирования, предлагается авторское определение термина «информационное обеспечение публичного администрирования».

Ключевые слова: информационное обеспечение, правовое государство, публичное управление, правотворческий процесс.