

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІСЦЕВИХ
ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Яворська Ольга Олегівна, студент навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: доцент кафедри адміністративного права навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук *Галай В.О.*

Місцеві державні адміністрації покликані забезпечувати єдність проведення державної політики на всій території держави. Проте, донедавна дієвих механізмів узгодження рішень центральних і місцевих органів державної влади, які зачіпають інтереси місцевого самоврядування, не існувало.

Багато досліджень у сфері даного питання були здійснені такими вітчизняними науковцями як Авер'янов В.Б., Битяк Ю.П., Кисіль С.П., Рабинович П.М., Серьогін В.О., Скакун В.Ф., Шаповала В.Ф., Ярмиш О.Н. та іншими.

Децентралізації публічного управління не сприяють чинна централізована модель формування доходів місцевих бюджетів та відсутність у місцевих органів виконавчої влади повноважень щодо прийняття податкових та бюджетних рішень, низький рівень фіскальної автономії органів місцевої влади, зниження питомої ваги місцевих бюджетів у зведеному бюджеті країни, незначна частка власних доходних джерел. Проблемою для місцевих органів виконавчої влади залишається нерациональність існуючої на сьогодні мережі бюджетних установ, її невідповідність сучасним потребам суспільства [2, с.66].

Значним блоком проблем у функціонуванні місцевих органів виконавчої влади залишаються непослідовність кадрової політики, високий ступінь її політизації, відсутність професійного підходу до добору кадрів. Це проявляється через:

- недосконалість чинного законодавства у сфері державної служби. Закон України «Про державну службу» в його чинній редакції не вносить належним чином ефективний добір, забезпечення соціального і матеріального статусу та правового захисту державних службовців, передусім - на місцевому рівні [1];

- високий рівень централізації управління в Україні. Посадові особи органів місцевого самоврядування та службовці місцевих державних адміністрацій становлять близько 50 % загальної чисельності працівників, зайнятих у сфері державного управління. Чисельність апарату центральних

органів влади та, відповідно, адміністративні витрати на їх утримання є необґрунтовано великими [3,с.213].

- протиріччя у чинному законодавстві щодо процедур призначення та звільнення керівників органів місцевої влади. Визначений чинним Законом України «Про місцеві державні адміністрації» механізм кадрових призначень за поданням різних органів влади спричинює подвійне підпорядкування, руйнування вертикалі виконавчої влади;

- непрозорість і суперечливість добору кандидатів на посади голів місцевих державних адміністрацій та їхніх заступників. Протягом 2007-2010 років 95% посадових осіб за поданням Кабінету Міністрів України призначено не з кадрового резерву. Це спричинює затримки у призначенні, зниження професійності кадрового складу керівників місцевих державних адміністрацій;

- надмірна політизація діяльності керівників місцевих державних адміністрацій, поширення практики використання в цій сфері квотних принципів і суб'єктивних підходів призводить до депрофесіоналізації державної служби на регіональному та місцевому рівнях. Так, з призначених у 2009-2010 рр. голів і заступників голів районних державних адміністрацій та керівників апарату обласних державних адміністрацій у середньому близько 15 % не мали попереднього досвіду роботи на керівних посадах у державному управлінні, а 15 % голів районних державних адміністрацій взагалі не мали жодного досвіду управлінської роботи. Частка осіб з вищою освітою серед службовців районних державних адміністрацій не перевищує 80 % [4,с.310];

- незадовільний рівень оплати праці державних службовців місцевих органів влади. Сьогодні оплата праці державних службовців фактично не пов'язана з рівнем їхньої кваліфікації, освітою та професійною підготовкою, складністю завдань, що виконуються. Середньомісячна заробітна плата службовців районних державних адміністрацій в Україні лише на 8 % перевищує середню заробітну плату в країні;

- значна плінність кадрів, особливо серед молодих службовців. Середній вік державних службовців, працівників МДА становить близько 37,5 років;

- недосконалість існуючої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у сфері державного управління та місцевого самоврядування [4,с.312].

Отже, шляхами вирішення зазначених проблем є внесення змін доположень Конституції України, що визначають територіальну основу, організаційну систему, компетенцію органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій.

Також, потрібно удосконалити розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, раціоналізувати обсяги матеріально - фінансових ресурсів між елементами системи місцевої влади.

Окрім цього, варто регулювати відносини між місцевими органами влади та громадянами відповідно до сучасної парадигми управління, підвищити рівень оплати праці в органах місцевого самоврядування, а також забезпечити належний контроль за діяльністю місцевої влади.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ (Редакція станом на 13.06.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. -1993.-№52.- ст.490.
2. Слухай С. В. Удосконалення формування доходів місцевих бюджетів в Україні. / С. В. Слухай, О. В. Гончаренко // Фінанси України. – 2007. - № 8. - С. 66.
3. Федів І. Львів: досвід адміністративної реформи на рівні місцевого самоврядування: [монографія] / І. Федів. - К.: УАДУ, 2004. - 402 с.
4. Ярмиш О.Н., Серьогін В.О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні: [підручник] / О.Н. Ярмиш, В.О. Серьогін. – Харків: Вид-во Національного ун-ту внутр. справ, 2010. – 671с.

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ З ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Юраш Катерина Віталіївна, курсант факультету громадської безпеки навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: начальник кафедри громадської безпеки, керівник навчально-тренінгового центру юридичної клінічної освіти навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент *Галай А.О.*

Німеччину потрібно використовувати як країну-орієнтир тому що:

Німеччина вілігняє активну роль у підтримці соціально незахищених верств населення за обсягами допомоги, що надається в галузі освіти, охорони здоров'я та пошуку роботи

Унял Німеччини виліляє значні кошти на дослідження домашнього насильства і пошук нових підходів до боротьби з ним Наприклад для боротьби з насильством між інтимними партнерами (Bekämpfung von Gewalt zwischen Intimpartnern) з 2005 по 2010 рік унял Німеччини виліпив 1435 75 млн євро а для боротьби з насильством по відношенню до людей похилого віку членів сім'ї - 1,8 млрд. доларів США в 2000 р [1 ст 416].

В останнє десятиліття в Німеччині спостерігається стійка тенденція до значного паління рівня всіх форм насильницької злочинності включаючи вбивства Рівень домашнього насильства також знижується по всій країні з 2000р [2 ст 45].

З 1 січня 2002 року в Німеччині діє закон про захист від насильства в сім'ї (Gewaltschutzgesetz).

Поліція або швидка допомога опляз ж після виявлення напалу насильства в сім'ї спрямовують жінку (в т.ч. з дитиною) до “осередку безпеки”, де їй зокрема: