

адміністративного права, що передбачає види, підстави, порядок їх застосування; застосовується не тільки до індивідуальних, а й до колективних осіб; має багато суб'єктів, які здійснюють адміністративно-юрисдикційну діяльність; здійснюється в рамках позаслужбового підпорядкування, за відсутності організаційного підпорядкування між сторонами [1, с. 11].

Адміністративно-правовий примус слід відрізняти від примусу, передбаченого нормами адміністративного права, оскільки останній містить у собі адміністративні, дисциплінарні (наприклад, стосовно державних службовців), матеріальні (наприклад, стосовно військовослужбовців) санкції [2, с. 165].

Різноманітне трактування сутності та особливостей адміністративного примусу сприяло виникненню в науці адміністративного права ще однієї дискусії, а саме: щодо поділу адміністративного примусу на види. Сьогодні існує велика кількість наукових доробок, присвячених заходам адміністративного примусу та їхній класифікації, що свідчить про підвищений інтерес з боку вчених-адміністративістів до даної проблеми. І цей інтерес має своє підґрунтя, оскільки класифікація заходів адміністративно-правового примусу має величезне теоретичне і практичне значення, по-перше, для з'ясування сутності різноманітних заходів цього примусу, їх підстав і цілей застосування; по-друге, для більш якісного правового регулювання і правозастосування. Це пояснюється тим, що заходи адміністративного примусу досить різноманітні, відрізняються один від одного метою, підставами та порядком застосування, правовим регулюванням і юридичними наслідками. В якості підстав розмежування заходів адміністративного примусу слід враховувати весь комплекс факторів, що впливають на їх застосування: характер юридичних фактів, що породжують правовідносини, мету застосування примусового заходу, способ захисту правопорядку та інші.

Отже, правильне використання методу примусу органами державного управління, у тому числі органами внутрішніх справ, забезпечує ефективність управлінської діяльності, функціонування адміністративно-правових інститутів, непорушність правопорядку, створює умови для поступового скорочення і ліквідації правопорушень. Примус у сфері публічного управління застосовують для того, щоб забезпечити цілеспрямованість управлінської діяльності, правомірність поведінки учасників управлінських відносин, функціонування й захист режиму, встановленого державою, за якого б неухильно виконувалися правові приписи всіх ланок управлінської систем, належні взаємостосунки всіх учасників управлінських відносин.

Список використаних джерел :

1. Мельник І. В. Застосування заходів адміністративного примусу в умовах розбудови правової держави : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / І. В. Мельник. - К., 2004. - 20 с.

2. Ківалов С. В. Адміністративне право України : [навч.-метод. посіб.] / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. - О. : Юрид. л-ра, 2001. - 304 с.

Колпаков В. К. Адміністративне право України : [підруч.] / Колпаков В. К. - К. : Юрінком Інтер, 1999. - 736 с.

Шляхи вдосконалення законодавчого регулювання служби в органах місцевого самоврядування

Мироненко Наргіз Шохрат кизи - студент навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри загально-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук - **Химичук К.В.**

Становлення України як суверенної, незалежної, демократичної та соціальної держави, обраний нею курс на європейську інтеграцію зумовлюють необхідність суттєво

підвищити дієвість системи місцевого самоврядування та її підсистеми - служби в органах місцевого самоврядування. Демократичні перетворення, що відбуваються в країні, потребують нових підходів до формування механізмів функціонування служби в органах місцевого самоврядування, їх наукового обґрунтування та впровадження. Адже ефективна служба в органах місцевого самоврядування є одним із найважливіших чинників успішного проведення муніципальної та адміністративної реформи, реформи адміністративно-територіального устрою. Тому актуальним і пріоритетними стають питання покращення функціонування служби в органах місцевого самоврядування шляхом удосконалення механізмів мотивації, комунікації, організаційних перетворень, управління якістю.

Вагомий внесок у дослідження цієї проблематики зробили М. Баймуратов, О. Батанов, Н. Гончарук, В. Кравченко, В. Куйбіда, Т. Мотренко, Н. Нижник, М. Пухтинський, С. Серьогіна та ін. Однак у наукових публікаціях питання, пов'язані зі становленням інституту муніципальної служби, сучасним станом реалізації законодавства, що регулює службу в органах місцевого самоврядування, досліджено не в достатній мірі.

На сьогоднішній день проведені реформи стосовно системи публічної влади не вирішили повністю всіх завдань, що перед ними ставились, а отже і деякі питання залишаються відкритими дотепер. Це також стосується місцевого самоврядування в Україні і, в першу чергу, його правової основи. Вчені неодноразово вказували і продовжують вказувати на необхідність вдосконалення законодавства про місцеве самоврядування в Україні.

Законодавство про місцеве самоврядування на сьогодні потребує комплексного, системного реформування на двох рівнях: конституційному та законодавчому. Удосконалення законодавства про місцеве самоврядування необхідно розпочинати з конституційного рівня, тобто: а) поглиблення децентралізації влади; б) запровадження повноцінного місцевого самоврядування на регіональному та районному рівнях; в) усунення двовладдя на місцевому рівні шляхом вирішення питання взаємного існування органів місцевого самоврядування та місцевих державних адміністрацій; г) визначення нового статусу, функцій та повноважень місцевих державних адміністрацій як органів, що здійснюють виключно наглядово-контрольні та аналітично-консультативні функції.

До завдань удосконалення законодавства про місцеве самоврядування необхідно віднести: а) упорядкування та законодавче уточнення зв'язків та взаємовідносин між владними органами регіону, визначення механізмів розв'язання конфліктних ситуацій; б) удосконалення системи адміністративно-територіального устрою; в) перерозподіл функцій і повноважень між органами державної влади і місцевого самоврядування з метою уникнення дублювання, а також підвищення ефективності управлінської діяльності; г) визначення механізмів стимулювання депресивних територій, однак не за рахунок зменшення економічного потенціалу більш розвинутих територій; г) законодавче регулювання порядку розгляду компенсаційних спорів між органами місцевого самоврядування та місцевими органами державної виконавчої влади; д) визначення підстав та механізмів розподілу повноважень у системі місцевого самоврядування; е) удосконалення бюджетного законодавства, створення умов для формування належної матеріально-фінансової основи місцевого самоврядування; є) налагодження ефективної загальнонаціональної та регіональної систем підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування; ж) розробка і реалізація системи інформаційного, методичного, наукового забезпечення діяльності органів і посадових осіб місцевого самоврядування.

Отже, виходячи з вищевикладеного, вважаємо за необхідне на законодавчому рівні деталізувати і конкретизувати положення ч. 2 ст. 19 Конституції України стосовно місцевого самоврядування, де зазначено, що «органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [1], яке відкриває подальші можливості

для становлення, розвитку і формування інституту законодавства про службу в органах місцевого самоврядування.

Список використаної літератури:

1. Конституція України
2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р.
3. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк. - Х., 2006. - 40 с.

Публічна служба в країнах європейського союзу

Пасічник О.Е. - студентка навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри загально-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук - **Химичук К.В.**

В усіх сучасних державах застосовується одна з трьох основних моделей публічної служби - кар'єрна, посадова та змішана, що поєднує елементи кар'єрної та посадової моделей. Більшість країн Європейського Союзу (далі - ЄС) побудували свою публічну службу за принципом кар'єрної моделі. Це передусім Франція, Німеччина, Данія та Іспанія. Посадова модель діє в Швеції, Нідерландах, змішана модель отримала поширення в Італії, Великій Британії. Серед нових членів ЄС є як прибічники кар'єрної моделі (Болгарія, Кіпр, Румунія, Словаччина, Словенія), так і змішаної (Латвія, Литва, Мальта, Польща, Угорщина, Чехія). Винятком є Естонія, де запроваджена посадова модель [1, с. 27 - 28].

Кар'єрна модель базується на принципі специфічності публічної адміністрації, що зумовлює наявність персоналу, наділеного особливими можливостями, який присвячує все своє професійне життя службі в державному органі. Службовець, який отримав підготовку, необхідну для найму на роботу, та пройшов конкурс або успішно склав державний іспит, піднімаючись ієрархічною структурою посад відповідно до існуючого механізму просування по службі, реалізує свій кар'єрний потенціал [2, с. 340]. У кожній країні організаційний порядок кар'єри є різним залежно від вертикальних і горизонтальних поділів, притаманних кожній державній адміністрації. Горизонтальні поділи, відображаючи рівень освіти, відповідають категоріям публічних службовців. Так, у Франції існують три категорії публічних службовців. Категорія А, яка об'єднує публічних службовців керівного складу, вимагає від кандидата рівня вищої освіти, що відповідає ліценціату (диплом про успішне завершення трирічного курсу навчання в університеті). Категорія В, передбачаючи функції забезпечення виконання рішень, потребує від кандидата освітнього рівня бакалавра (у Франції рівень бакалавра означає успішне завершення повної середньої освіти і є першим ученим званням), а категорія С - рівня неповної середньої освіти. Категорія А включає приблизно 20 % чиновників і до категорії В належить близько 40 % [3, с. 240]. Німецька система публічної служби та доступ до неї, незважаючи на те, що також належить до кар'єрної моделі, значною мірою відрізняється від французької, особливо в галузі підготовки публічних службовців та організації відбору, який фахівці називають «поетапним відбором», оскільки він складається з двох державних іспитів, до яких допускаються особи, що пройшли теоретичну підготовку та стажування у федеральних або земельних органах управління [2, с. 322].

Характерними елементами посадової моделі публічної служби є трудові відносини на основі контракту, призначення на всі можливі посади без попередньої цільової