

різних рівнів ефективно співпрацювати та відповідати на суспільні потреби. Удосконалення методології розподілу повноважень забезпечить підвищення якості управлінських рішень, сприятиме оперативній реакції на виклики та підвищенню якості державних послуг для громадян.

Список використаних джерел

1. Буглак Ю.О. Форми, методи й критерії розмежування повноважень органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. 10. 2018. С. 127-130.
2. Зверяков М.І., Кухарська Н. О., Клевцевич Н. А., Шараг О. С. Стратегування регіонального розвитку: теорія, методологія, концепція: монографія. Одеса, 2019. 241 с.
3. Павленко О.П. Регіональні аспекти публічного управління: теорія та методологія стратегування: монографія. Миколаїв., 2020. 356 с.
4. Поліщук В.С. Особливості імплементації принципів нового державного менеджменту у країнах континентальної Європи. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 3(82). С. 76-82.

Байраківський Володимир Васильович

здобувач ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Лазор Олег Ярославович

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Державна служба є основою ефективного управління, забезпечуючи стабільність, верховенство права та якісне надання послуг громадянам. Німеччина відзначається однією з найбільш розвинених і ефективних систем державного управління у світі, яка поєднує професіоналізм, прозорість та інноваційні підходи. Вивчення її досвіду є надзвичайно актуальним, адже дозволяє зрозуміти, які механізми сприяють стабільності та високій довірі громадян до влади. Особливо важливим це є для України, яка реформує свою державну службу, оскільки німецька модель може слугувати орієнтиром для підвищення ефективності та професіоналізації державного управління.

Загалом державна служба Німеччини регулюється положеннями Основного Закону Німеччини (Grundgesetz) [1] який є одночасно Конституцією ФРН. Частина 2 статті 33 цього Закону [1] встановлює рівний доступ громадян до всіх державних органів. В ній написано, що «кожен німець має рівний доступ до всякої державної посади у відповідності зі своїми здібностями та професійною кваліфікацією». В частині 3 статті 33 Основного Закону Німеччини [1], встановлений принцип рівності на державній службі, а також те, що ніхто не може бути обмежений в своїх правах через свою релігію або світогляд. Також в Основному Законі Німеччини прописані основні принципи публічної служби. До основних з них можна віднести: принцип рівного доступу громадян до кожної державної посади у відповідності з його кваліфікацією, професійною підготовкою, здібностями та діловими якостями; принцип вірності державі та принцип політичного нейтралітету чиновників; захист державою правового положення чиновників у випадку нанесення їм шкоди; соціальне забезпечення за рахунок держави та виплата грошового забезпечення, яке відповідає займаній посаді; свобода думки та свобода створення громадських об'єднань [1]. Державна служба або як її ще називають у Німеччині федеративна служба регулюється також Федеральним законом про державну службу (Bundesbeamtengesetz) [2], який регулює правовий статус державних службовців на федеральному рівні, їхні права, обов'язки, систему оплати праці, дисциплінарну відповідальність та пенсійне забезпечення. Зокрема в законодавстві передбачено кілька видів призначень на державну службу: довічне; тимчасове, тобто на певний термін; на випробувальний термін, передуює постійному призначенню; на проходження підготовчої служби. В Німеччині діють ще й загальні вимоги для вступу на державну службу. Державним службовцям може стати тільки той, хто: є німцем за змістом статті ст.116 Основного закону, володіє спеціальним рівнем підготовки тощо. За Законом 1985 р [2] можливі й винятки із загального правила. Так, в разі службової необхідності на державну службу на посаду професора, доцента ВНЗ. можуть бути прийняті іноземці. До цього пункту слід зазначити, що статус державного службовця у Німеччині мають адміністративні посадові особи, поліцейські, тюремні охоронці, митники, більшість викладачів університетів, фахівці у сфері державної служби, мери, учителі в західній частині країни (у східній частині здебільшого ні). Судді та солдати мають особливий статус, хоча багато в чому він схожий на статус державного службовця. На місцевому рівні 1/3 працівників, що займають високі адміністративні посади, є державними службовцями, решта – звичайні співробітники. Існує кілька рангів державних службовців які встановлюються законами федеральних земель (Länderbeamtenrecht) [3] та Федеральним законом про оклади державних службовців (Bundesbesoldungsgesetz) [4]:

- нижній ранг (від А1 до А6, наприклад помічник, кваліфікований працівник, сержант, фельдфебель);

- середній ранг (від А5 до А9, наприклад асистент, секретар, поліцейський, бригадир);

- вищий ранг (від А9 до А13, наприклад інспектор, ревізор, працівник судового приставу, детектив, комісар);

- найвищий ранг (від А13 до А16, від В1 до В11, від W1 до W3, від С1 до С4, від R1 до R10, наприклад викладач, професор, медик, радник, президент федерального відомства, прокурор).

Офіційна назва цих рангів прив'язана до класів заробітної плати Федерального закону.

Заробітна плата державного службовця визначається фіксованими положеннями оплати праці та законодавчо затвердженими окладами. Рівень оплати залежить від посади, стажу та рангу державного службовця. Вони також звільняються від сплати внесків соціального забезпечення, а сплачують лише податок на прибуток. Державним службовцям гарантуються соціальні виплати, що включають пенсійне забезпечення, матеріальну допомогу, забезпечення сім'ї після смерті державного службовця, компенсації при нещасних і в інших особливих випадках. Їм також гарантується оплата витрат у разі зміни місця проживання в зв'язку зі службовою необхідністю. Кожен державний службовець має право на щорічну відпустку для відпочинку з збереженням повного заробітку. Існує особливе регулювання відпусток для деяких категорій федеральних державних службовців, зокрема – для тих, які проходять службу за кордоном. Інструкція про особливі відпустки для федеральних державних службовців регулює надання відпусток для політичної діяльності, підвищення кваліфікації та інших, визнаних важливими, державно-політичних цілей. Державні службовці мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю для участі у виборах в якості кандидата в депутати, а також для виконання різних спеціальних передбачених законом обов'язків громадянина. Відпустка надається для роботи в місцевих представницьких органах. Державний службовець звільняється зі служби в разі втрати громадянства. Він також повинен бути звільнений, якщо: відмовляється скласти присягу; не здатний виконувати службові обов'язки; письмово вимагає свого звільнення; досяг пенсійного віку; без згоди свого начальника вибирає місце проживання, яке ускладнює виконання ним службових функцій або тривалий час знаходиться за кордоном. Службовець позбавляється своїх прав та його звільняють за: злочин, що спричинило покарання у вигляді позбавлення волі на строк один рік і більше; за кримінальне діяння, спрямоване проти світу; за зраду батьківщині; за злочин, спрямований проти вільної правової держави; за нанесення шкоди зовнішній безпеці [3].

Отже, підсумовуючи можна сказати, що Німецька модель державної служби демонструє, що успішне управління базується на поєднанні професіоналізму, незалежності та справедливої системи оплати праці. Важливим є і те, що державна служба в Німеччині є привабливою кар'єрною перспективою, оскільки гарантує соціальний захист, чіткі правила кар'єрного зростання та можливості для професійного розвитку. Для країн, які прагнуть

реформувати свою державну службу, вивчення німецького досвіду може стати основою для створення ефективних інституцій, що працюють в інтересах громадян. Зокрема, для України цей досвід може бути корисним у питаннях децентралізації, боротьби з корупцією, підвищення рівня відповідальності державних службовців та впровадження механізмів стимулювання їхньої ефективної роботи.

Список використаних джерел

1. Федеральний закон про державних службовців Німеччини: від 5 лютого 2009 р. Режим доступу: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009.
2. Федеральний закон про оплату праці державних службовців Німеччини: від 23 травня 1975 р. Режим доступу: <https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg>.
3. Основний закон Німеччини: від 23 травня 1949 р. Режим доступу: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg>.
4. Законодавство про державних службовців федеральних земель Німеччини: збірник нормативно-правових актів. Режим доступу: <https://www.beamten-magazin.de/laenderbeamtenrecht>.

Байраківський Володимир Васильович

здобувач ступеня вищої освіти бакалавр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Лазор Олег Ярославович

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ВІДКРИТІСТЬ І ПІДЗВІТНІСТЬ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА УТВЕРДЖЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ.

Корупція є однією з найсерйозніших проблем сучасних демократичних суспільств, яка руйнує основи правової держави, підриває довіру громадян до влади, сповільнює економічний розвиток і погіршує якість життя населення. Вона проникає у всі сфери суспільного життя, знижуючи ефективність управління, спотворюючи конкурентне середовище та створюючи умови для нерівності та несправедливості. Одним із найнебезпечніших аспектів корупції є її поширення на місцевому рівні, де вона безпосередньо впливає на щоденне життя громадян, обмежуючи їхні можливості отримувати якісні комунальні, освітні, медичні та адміністративні послуги. Місцеве самоврядування відіграє ключову роль у функціонуванні держави, оскільки