

порядку реалізації повноважень комісій при знаходженні об'єктивних форм оцінювання членами поліцейської комісії особистісних характеристик і компетенцій кандидатів на посади, методів обрахування балів за результатами психологічного тесту і співбесіди та методики визначення загального балу кандидата для рейтингу.

Список бібліографічних посилань:

1. Про Національну поліцію: закон України від 02. 07. 2015 № 580-VIII: ред. від 01. 01. 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 21. 01. 2019).

2. Банчук О., Крапивін Є., Малишев Б. Поліцейські комісії в Україні: звіт за результатами дослідж. Київ: Софія-А, 2018. С. 192.

3. Guidebook on Democratic Policing: Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General / The Organization for Security and Co-operation in Europe. 2nd ed. Vienna: OSCE, 2008. 46 p. URL: <https://www.osce.org/spmu/23804?download=true> (дата звернення: 15. 01. 2019).

4. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25. 12. 2015 № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 21. 01. 2019).

5. Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19. 06. 2003 № 975-IV).

УДК 342. 92

Оксана Володимирівна ПАНАСЮК,

завідувач кафедри юридичних дисциплін, Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент
ORSID: <http://orsid.org/0000-0003-1621-687X>

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Приведення податкової системи у відповідність з пріоритетами державної політики соціально-економічного розвитку, сприяння сталому економічному зростанню, забезпечення достатнього обсягу податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів, забезпечення прозорих та доброзичливих стосунків із платниками податків безпосередньо залежить від стану (рівня) дисципліни в органах державної податкової служби України.

Аналіз тенденцій реформування системи державного управління в Україні протягом останніх 10 років свідчить про те, що вона рухається до моделі нового державного менеджменту. Однак, попри те, що з моменту проголошення незалежності України організаційна структура апарату управління зазнала близько 350 трансформацій, сьогодні державне управління все ще не відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного врядування, оскільки залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через вбудований конфлікт інтересів, надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким і відірваним від потреб громадянина.

Сьогодні маємо розмиті повноваження вищих ешелонів влади, розбалансовану систему органів виконавчої влади, і, як наслідок, недостатню спроможність Кабінету Міністрів України повною мірою виконувати свою роль як стратегічного та координуючого центру виконавчої влади. Ефективна і стала система урядування передбачає правові та інституційні рамки, які обмежують кількість типів державних органів і дають їм чітку правову основу.

Не можна сказати, що проблема забезпечення дисципліни в органах ДПС України залишалася поза увагою вчених, про що свідчать наукові праці Т. М. Барабаш, О. С. Башняка, А. В. Головача, О. П. Дзісяка, В. О. Кузнєцова, А. М. Куліша, В. В. Мозоль, В. М. Момота, О. М. Хольченкова, В. К. Шкарупи та інших, але не слід стверджувати й того, що вона знайшла своє остаточне вирішення. Свідченням недостатньої наукової розробленості цієї тематики є різне, а подекуди і протилежне використання та тлумачення у наукових та нормативних джерелах слова (терміну, категорії) „дисципліна”, а також сучасний стан забезпечення дисципліни в органах ДПС України, який, беручи до уваги велику кількість скарг та інших нарікань на діяльність податкових органів, можна охарактеризувати як такий, що потребує суттєвого покращення.

У відомчих нормативних актах з питань дисципліни визначаються основні причини і умови (фактори), які сприяють вчиненню дисциплінарних проступків працівниками ДПС України, серед яких частіше за все називаються: відсутність контролю безпосередніх керівників за поведінкою підлеглих; їх необізнаність про умови життя та потреби персоналу; невчасне та формальне проведення атестацій і спеціальних перевірок, у тому числі й інспекторських, предметом яких є службова діяльність персоналу ДПС; неналежне виконання рішень колегій, нарад, вимог наказів та вказівок (розпоряджень) ДПС України з питань дотримання дисципліни та законності.

Вважаємо, що до факторів порушення дисципліни та законності серед персоналу ДПС України необхідно віднести й такі як: відсутність (або нестворення керівниками) належних умов проходження служби; відсутність гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності; відсутність дієвої системи професійної підготовки працівників ДПС, наслідком чого є непрофесійні дії останніх, і як результат – оскарження їх дій; неналежний рівень соціально-правового захисту; невміле поєднання і застосування заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу на порушників дисципліни; недоліки в організації службової діяльності.

Отже, удосконалення теоретичних, правових та організаційних засад забезпечення дисципліни в органах державної податкової служби України беззаперечно є актуальним та необхідним.