

соответствующим органом исполнительной власти, должны в течение 5 рабочих дней отправить (передать) владельцу счета официальную информацию о предоставлении налоговому органу указанных в этом уведомлении сведений и в течение 15 дней представить налоговому органу необходимую информацию.

Следует отметить, что основные направления налогового реформирования в современных условиях осуществляются через совершенствование системы налогообложения. Важную роль при этом играют лица, содействующие налоговому администрированию. Представляется, что лицами, содействующими налоговому администрированию, следует понимать физических лиц и организации, оказывающие содействие в деятельности государственным органам, осуществляющим налоговое администрирование, прежде всего налоговым органам. При этом к таковым лицам можно отнести и коммерческие банки. Иными словами, коммерческие банки являются лицами, содействующими уплате налогов.

Таким образом, коммерческие банки как субъекты налогового права обладают рядом специфических особенностей, которые отличают их от иных субъектов-организаций, что позволяет считать их специальными субъектами налогового права.

Литература

1. Налоговый Кодекс Азербайджанской Республики от 01.09.2000 года / Национальное Собрание Азербайджана // Собрание законодательства Азербайджанской Республики». – 31.08.2000. – № 8. – Книга 1. – Ст. 583.

2. Гражданский Кодекс Азербайджанской Республики от 26.08.2000 года / Национальное Собрание Азербайджана // Сборник законодательства Азербайджанской Республики. – 2000. – № 4. – Ст. 250.

3. Мирзоева А.Г. Финансовое право. / А.Г. Мирзоева. – Баку: Издательство «Адилоглы», 2008. – 258 с.

УДК 342.942(043.2)

Устинова І.П., к.ю.н., доцент,

Мисюк О.С., студентка,

Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Публічна служба як поняття соціальне застосовується для визначення характеру і способу діяльності людей, що відображає факт суспільного розподілу праці. Публічна служба органічно пов'язана з державою та органами місцевого самоврядування, їх місцем і роллю в житті

суспільства.

Існує три основних моделі публічної служби – кар’єрна, посадова та змішана, кожна з яких застосовують в зарубіжних країнах. Країни Європейського Союзу і сам Європейський Союз застосовує кар’єрну модель. До цих країн відносяться Франція, Німеччина, Данія та Іспанія. Посадова – в Швеції, Нідерландах. Змішана, тобто поєднання кар’єрної та посадової, діє в Італії, Великій Британії.

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. Так, у західноєвропейській літературі кар’єрну систему ще часто називають «закритою», тому що вона значною мірою обмежує можливість вільного переміщення персоналу між приватними та державними секторами.

Посадова ж модель вважається «відкритою» саме тому, що будь-яка посада може заміщатися кандидатами з приватного сектору. Але ні одна з європейських країн не дотримується «чистої» тієї чи іншої моделі. У кожній із домінуючих моделей присутні елементи іншої. Так, у Франції існують категорії посад держслужбовців центральних органів влади та органів місцевого самоврядування, які наймаються за принципами посадової публічної служби – за контрактом, або за угодою (члени кабінету міністрів, директор кабінету міністрів, генеральний директор у мерії тощо). У Нідерландах та Швеції окремі категорії службовців, як працівники дипломатичного корпусу, та поліція наймаються за принципами кадрової служби. Але існування певної категорії посад, які не відповідають загальноприйнятим нормам, не є підставою для класифікації тієї чи іншої публічної служби як змішаної, оскільки існування цих посад є законодавчо оформленим винятком з правил, а не нормою.

Посадова модель публічної служби повністю організовується виходячи з короткострокових потреб у персоналі. Набір проводиться на конкретну посаду, а не до номенклатурної групи, професії чи будь-якої іншої групи, яка дає можливість бути призначеним на певну кількість посад.

Отже для кожної моделі є характерні риси, для посадової це такі: трудові відносини на основі контракту, призначення на всі можливі посади без попередньої цільової підготовки, визнання професійного досвіду, набутого в приватному секторі, відсутність законодавчо встановленої системи кар’єрного зростання та спеціальної пенсійної системи.

Зважаючи на ці характеристики, здавалося б, що за посадової моделі публічної служби існування спеціального статуту для публічних службовців є неможливим. Однак, як свідчить досвід Нідерландів, наявність статуту публічних службовців не відносить автоматично

публічну службу певної країни до кадрової моделі. Публічна служба Нідерландів організована за класифікацією посад згідно з усталеною шкалою оплати, що має 18 рівнів, об'єднаних у 7 категорій. Розподіл на категорії відображає різноманітні загальні та спеціальні освітні рівні. Наприклад, на заміщення посад, які відповідають 5 – 9 рівням можуть претендувати кандидати, які успішно пройшли повний курс середньої школи, доступ до посад 6 – 12 рівнів потребує диплома про вищу освіту. Обіймання тієї чи іншої посади певного рівня та вислуга років на цій посаді не дає службовцеві права кар'єрного зростання, оскільки відсутній сам механізм кар'єрного просування, але існує механізм зростання посадового окладу за вислугою років, відображений у статутних документах.

Особливими рисами для кар'єрної моделі є такі: наявність спеціальних статутних вимог щодо освіти, необхідної для найму та кар'єри; обмеження визнання професійного досвіду роботи в приватному секторі; призначення службовця тільки на найнижчі посади визначеного кар'єрного рівня та просування по службі за вислугою років; наявність законодавчо визначеної системи оплати праці та спеціальної пенсійної системи; робота впродовж життя; чітко визначений принцип субординації; статутно або нормативно закріплений кодекс поведінки публічних службовців, їх прав та обов'язків.

Отже, проголошення Україною курсу на європейську інтеграцію і необхідність досягнення критеріїв та вимог, що висувуються до кандидатів для вступу до ЄС, ставить на перший план завдання створення високопрофесійної державної служби як ключового елементу ефективної системи державного управління. А це потребує врахування досвіду розвинених країн під час обґрунтування параметрів моделі державної служби відповідно до вимог сучасного етапу державотворення.

Література

1. Корнута Р. Окремі особливості правового регулювання публічної служби Німеччини / Р. Корнута // Проблеми реформування державного управління: зб. наук. пр. – К.: Вид-во УАДУ, 2010. – С. 129 – 170.

2. Федець А. Сучасні моделі державної служби / А. Федець, А. Ліпенцев // Актуал. проблеми держ. упр.: зб. наук. пр. – О.: ОРІДУ НАДУ. – 2015. – № 2. – С. 235 – 253.

3. Черпанов В.В. Основи державної служби і кадрової політики: підруч. / Черпанов В. В. – 2-ге вид., переробл. та доп. – М.: ЮНІТІ-ДАНА, 2010. – 679 с.

4. Підготовка державних службовців за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article>