

Основні принципи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців органів доходів і зборів в Україні

Олійник А. М., Університет митної справи та фінансів

У статті аналізуються питання принципів є механізмі оцінки службовців органів доходів і зборів як основних, вихідних ідей, керівних положень, що використовуються в процесі оцінювання службовців органів фіскальної служби. З'ясовано, що принципи є важливою складовою проходження державної служби, а визначення їх змісту під час оцінювання – визначальний чинник стабільної кадрової політики в системі органів фіскальної служби.

Розглянуто нормативний перелік принципів державної служби, що складається із верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, добросовісності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності.

Визначено, що перелік принципів оцінювання результатів службової діяльності державних службовців міститься у «Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» та складається із принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності. Однак зазначений перелік принципів не охоплює всю процедуру оцінювання, тому ми пропонуємо до принципів оцінювання результатів службової діяльності службовців органів доходів і зборів, як похідних від принципів державної служби, включити наступні: законності, рівності усіх перед законом, об'єктивності, гласності і відкритості, гуманізму, взаємодії суб'єктів оцінювання, професіоналізму. Розглянуто та схарактеризовано принципи оцінки службовців органів доходів і зборів, звертається увага на їх нормативний зміст та механізм їх реалізації.

Зроблено висновок, що принципи оцінювання службовців органів доходів і зборів визначають певні закономірності в системі організації служби в органах фіскальної служби, висвітлюють загальні положення проходження державної служби в цих органах, закріплюють її організаційно-правові зв'язки.

Ключові слова: державна служба; державні службовці; проходження державної служби; кадрова політика; оцінювання; управління; ефективність

Basic principles in the mechanism of assessment of employees of the organs of incomes and charges in Ukraine

Olijnyk A. N., University of Customs and Finance

The article analyzes the issues of principles in the mechanism of assessment of employees of the organs of incomes and fees, as the main, initial ideas, guidelines used in the evaluation process of officials of the fiscal services. It is revealed that the principles are an important part of the civil service, and the definition of their content during the assessment is a determining factor in a stable personnel policy in the system of organs of the fiscal service.

The normative list of principles of civil service, consisting of rule, lawfulness, professionalism, patriotism, integrity, efficiency, ensuring equal access to public service, political impartiality, transparency and stability are considered.

It is determined that the list of evaluation principles is contained in the «Typical evaluation procedure for the performance of civil servants» and consists of the principles of objectivity, authenticity, accessibility and transparency, interaction and respect for dignity. However, this list of principles does not cover the whole assessment procedure, therefore, we propose to include the following principles of civil servants' assessment of the revenue and expenditure of the organs of government as follows: legality, equality of all before the law, objectivity, transparency and openness, humanism, interaction of sub objectives of evaluation, professionalism. The principles of evaluation of employees of the organs of incomes and fees are considered and characterized, attention is paid to their normative content and the mechanism of their implementation.

It is concluded that the principles in the mechanism for assessing employees of the organs of income and fees determine certain patterns in the system of organization of service in the fiscal services, highlight the general provisions of the civil service in these organs, establish their organizational and legal ties.

Keywords: *civil service; civil servants; civil service; personnel policy; evaluation; management; efficiency*

Основные принципы оценивания результатов служебной деятельности государственных служащих органов доходов и сборов в Украине

Олейник А. Н., Университет таможенного дела и финансов

В статье анализируются вопросы принципов оценивания государственных служащих органов доходов и сборов как основных, исходных идей, руководящих положений, используемых в процессе оценки служащих органов фискальной службы. Выяснено, что принципы являются важной составляющей прохождения государственной службы, и определение их содержания при оценке – один из основных факторов стабильной кадровой политики в системе органов фискальной службы.

Рассмотрен нормативный перечень принципов государственной службы, состоит из верховенства, законности, профессионализма, патриотизма, добропорядочности, эффективности, обеспечения равного доступа к государственной службе, политической беспристрастности, прозрачности, стабильности.

Определено, что перечень принципов оценивания содержится в «Типовом порядке проведения оценки результатов служебной деятельности государственных служащих» и состоит из принципов объективности, достоверности, доступности и прозрачности, взаимодействия и уважения достоинства. Однако указанный перечень принципов не охватывает всю процедуру оценки, поэтому мы предлагаем к принципам оценивания служащих органов доходов и сборов как производных от принципов государственной службы, включить следующие: законности, равенства всех перед законом, объективности, гласности и открытости, гуманизма, взаимодействия субъектов и объектов оценки, профессионализма. Рассмотрены и охарактеризованы принципы оценки служащих органов доходов и сборов, при этом обращается внимание на их нормативное содержание и механизм их реализации.

Сделан вывод, что принципы оценивания государственных служащих органов доходов и сборов определяют основные закономерности в системе организации службы в органах фискальной службы, общие положения прохождения государственной службы в этих органах, закрепляют их организационно-правовые связи.

Ключевые слова: *государственная служба; государственные служащие; прохождение государственной службы; кадровая политика; оценивание; управление; эффективность*

Постановка проблеми.

Оцінювання результатів діяльності державних службовців має відбуватися на основі принципів управління з орієнтацією на досягнення очікуваних результатів проходження державної служби. Вимоги результативності, гласності, об'єктивності, прозорості, справедливості, професіоналізму є визначальними для проведення оцінювання, зокрема службовців органів доходів і зборів. Тому одним із важливих питань оцінювання державних службовців є принципи оцінювання, які визначають як сутність самої процедури оцінювання, так і її завдання та функції. Необхідно зазначити, що категорія принципів оцінювання, зокрема службовців органів доходів і зборів, у теорії управління, теорії адміністративного права і державної служби

є малодослідженою і нормативно частково визначеною, що й обумовлює актуальність цієї статті.

Аналіз досліджень і публікацій.

Питання принципів оцінювання діяльності державних службовців завжди було у полі уваги багатьох вітчизняних вчених, зокрема В. Б. Авер'янова, Ю. П. Битяка, Р. А. Калюжного, І. В. Копитової, О. Д. Крупчана, В. Я. Малиновського, Г. В. Осовської, О. В. Петришина, О. В. Слюсаренко, В. В. Цветкова, В. О. Шамрая, В. М. Шаповала, А. В. Шегди та ін.

Взагалі питання визначення принципів оцінювання державних службовців, зокрема й у службовців органів доходів і зборів, є малодослідженою, незважаючи на зацікавленість з боку науковців різної галузевої спрямованості. Крім того, опрацювання наукових

джерел та нормативно-правових актів дозволило нам ще раз переконатись у необхідності проведення досліджень у означеній сфері з метою системного визначення принципів оцінювання службовців органів доходів і зборів.

Мета дослідження.

Метою статті є дослідження принципів оцінювання службовців органів доходів і зборів як важливої складової проходження державної служби та визначення їх змісту під час оцінювання як визначального чинника стабільної кадрової політики в системі органів фіскальної служби.

Виклад основного матеріалу.

За змістом принципи державної служби являють собою орієнтири, певні засади з упорядкування громадських відносин, управління соціальними явищами і процесами. Вони забезпечують інтеграцію окремих видів управлінської діяльності в різних органах системи державного управління, взаємодію та спільну спрямованість на реалізацію поставлених цілей. На основі принципів державної служби організується сам процес адміністративного управління, тобто продумана й обґрунтована впорядкованість здійснення управлінських функцій, вибору методів, прийомів управлінського впливу [1; с. 29-30].

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про державну службу», державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:

1) верховенства права – забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави;

2) законності – обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

3) професіоналізму – компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону;

4) патріотизму – відданість та вірне служіння Українському народові;

5) доброчесності – спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень;

6) ефективності – раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики;

7) забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження;

8) політичної неупередженості – недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;

9) прозорості – відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;

10) стабільності – призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів [2].

Крім законодавчо визначених принципів державної служби, під час визначення принципів оцінювання результатів діяльності державних службовців слід враховувати основні принципи сучасної кадрової політики, якими, на думку С. Е. Зелінського, мають бути:

- Соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення;

- професіоналізм;

- збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності;

- відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю;

- взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем;

- безперервність навчання («навчання протягом життя») [3; с. 16].

Тому слушно зауважує Н. Т. Гончарук, що технологія оцінювання персоналу державної служби повинна ґрунтуватися на низці важливих принципів, які б могли гарантувати результативність оцінювання персоналу, а також оцінювати його:

- об'єктивно, тобто незалежно від будь-якої окремої думки чи судження;
- надійно, тобто відносно вільно від впливу ситуативних факторів;
- прозоро – з точки зору досяжності всіх матеріалів процедури оцінювання;
- законно – стосовно оформлення та узгодження результатів оцінювання;
- достовірно стосовно діяльності;
- з можливістю прогнозування ефективності подальшої роботи;
- комплексно, тобто оцінюватися не лише особисто, а й у взаємозв'язку з діяльністю організації взагалі [4; с. 35].

Існує думка у науковій літературі, що можна виділити кілька різних принципів, кожен з яких тією чи іншою мірою впливає на підбір і оцінку персоналу:

1) Меритократія. Це принцип, згідно з яким слід відбирати кращого кандидата і доручати кращу роботу найбільш кваліфікованому працівнику. Це система, коли при владі перебувають люди з найбільшими здібностями. Він вважається наріжним каменем раціонального підходу в сучасному управлінні персоналом.

2) Уникання ризику. Даний принцип припускає запобігання прийняття на роботу людей, які можуть становити ризик для організації: або внаслідок їх психологічної, або фізичної невідповідності роботі, або через недостатню кваліфікацію для відповідності стандартам професії у довгостроковій перспективі.

3) Зайнятість і можливість кар'єрного зростання. Згідно з цим принципом професійна діяльність є головним способом побудови кар'єри. Внаслідок цього підбір має сприяти справедливому розподілу зайнятості і кар'єрних можливостей серед службовців. Як такий цей принцип може розглядатися як протилежність меритократії.

4) Рівні шанси. Цей принцип, що відображає процедурну справедливість, має на

увазі, що процедури підбору та оцінки повинні бути вільні від упередженості та дискримінації.

5) Двобічність. Даний принцип вважає підбір як предмет відносин двох сторін – роботодавця і кандидата. При цьому мається на увазі високий ступінь відкритості, можливість висловлювати невдоволення та наявність процедур вирішення спірних питань і корекції неправильних рішень.

6) Залученість. Цей принцип підкреслює інтереси інших сторін, крім роботодавців і кандидатів. Наприклад, потенційні колеги та підлеглі або співробітники суміжних департаментів можуть бути членами комітетів із підбору персоналу [3; с. 43-44].

На думку В. Т. Шатун, оцінювання повинно сприяти вдосконаленню процесу управління людськими ресурсами, плануванню та організації діяльності органу, виявленню організаційних проблем та оперативного реагування на них, поліпшенню добору кадрів, визначенню їх потенціалу, потреб у підвищенні кваліфікації та особистому розвитку, плануванню кар'єри. Головними принципами оцінювання слід вважати:

- послідовне застосування на всіх рівнях, єдність підходів на рівні державного органу та в цілому;
- справедливість процесу оцінювання;
- оцінювання і керівників, і спеціалістів на основі однакових принципів;
- оцінювання – зв'язок зі стратегічними цілями уряду та відомства;
- далекоглядність – урахування майбутніх потреб державного органу в людських ресурсах та можливостей розвитку й кар'єрного зростання для працівників державних службовців;
- об'єктивність, нейтральність, політична незаангажованість;
- використання вимірюваних показників оцінювання діяльності;
- прозорість, зрозумілість процесу та критеріїв оцінювання для всіх учасників;
- регулярність оцінювання – щорічно;
- постійний відкритий діалог між безпосереднім керівником та підлеглим щодо планів та результатів діяльності;
- відповідальність керівників за надання підтримки та необхідних інструментів

підпорядкованим їм державним службовцям для сприяння результативній діяльності;

- повага до гідності державного службовця;
- оцінювання не заради покарання, а задля вдосконалення діяльності;
- обмежений доступ до інформації про результати оцінювання [5; с. 125].

У загальнотеоретичній літературі під принципами розуміються основні вихідні ідеї, керівні положення, правила, настанови, норми діяльності, які закріплюють об'єктивні закономірності суспільного життя та закріплені в нормах права.

Нормативний перелік принципів оцінювання міститься у «Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців», відповідно до якого оцінювання проводиться з дотриманням принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності [6]. Проте, на наш погляд, перше закріплення на нормативному рівні принципів оцінювання щодо державних службовців є достатньо поверхневим та не охоплює всю процедуру оцінювання, тому ми пропонуємо до принципів оцінювання службовців органів доходів і зборів як похідних від принципів державної служби включити наступні:

1. принцип законності полягає в обов'язковому виконанні законів, підзаконних правових актів усіма без винятку учасниками процесу оцінювання, що передбачені законодавством. Законність обов'язкова для всіх гілок влади та інших державних та недержавних структур і громадян, а також є обов'язковою умовою, що забезпечує безперешкодну реалізацію конституційних прав громадян.

Даний принцип є визначальним, він має велике значення для функціонування будь-якої соціальної системи, особливо для системи органів державної служби, які виступають основним джерелом здійснення публічно-правових повноважень. Зазначений принцип є визначальним та головним, він має суттєве значення для функціонування органів державної влади, зокрема для системи органів доходів і зборів, оскільки посадові особи митниць, як державні службовці, повинні не-

ухильно дотримуватися вимог норм митного законодавства, не можуть порушувати його приписи, зобов'язані діяти в межах своїх повноважень – це їх конституційний обов'язок. Принцип законності, що спрямований на викорінювання свавілля й уседозволеності поширюється на діяльність всіх посадових осіб органів доходів і зборів під час виконання своїх повсякденних посадових обов'язків.

У Митному кодексі України законодавцем прямо у назвах статей вживається термін «законність», зокрема ст. 466 «Забезпечення законності у разі застосування адміністративних стягнень до порушників митних правил», ст. 530 «Перевірка законності та обґрунтованості постанови у справі про порушення митних правил», проте в інших статтях зазначений принцип впливає з їх змісту.

2) принцип рівності всіх громадян перед законом визначає перш за все те, що кожен службовець органів доходів і зборів, незалежно від займаної посади та політичної орієнтації, повинен мати рівні умови та визначену процедуру проходження оцінювання. Вплив керівників та інших осіб у проведенні процедури оцінювання повинен бути законодавчо визначеним та не впливати на загальний процес оцінювання.

3) принцип об'єктивності, згідно з яким висновки органу чи посадової особи по кожному факту проведення оцінювання повинні ґрунтуватися на фактах реально існуючої дійсності і спиратися на суворо визначені критерії та показники діяльності службовця органів доходів і зборів. Під час проведення оцінювання повинна бути дотримана процедура та результати оцінювання, а спірні питання повинні бути об'єктивно з'ясовані та доведені до оцінюваного, тому рішення, що приймається у результаті оцінювання, повинно бути справедливим і правильним. Зазначений принцип передбачає встановлення, аналіз та оцінку реальних фактів, які мають значення для прийняття обґрунтованих рішень щодо прийняття та подальшого проходження державної служби. Існування цього принципу обумовлено завданнями щодо організації найбільш доцільної, оптимальної та заснованої на законі діяльності митних органів, а також завданнями щодо реалізації прав і законних інтересів громадян і суб'єктів господарювання та їх охорони [7; с. 110].

4) принцип гласності і відкритості, крім інформування громадськості про результати проведеного оцінювання, передбачає й відкрите ухвалення рішення щодо оцінки службовця органів доходів і зборів та ознайомлення його із можливістю його оскарження.

5) принцип гуманізму передбачає всебічний захист прав та свобод громадян під час здійснення оцінювання. Гуманізм є одним з основоположних принципів, оскільки Конституція України визнає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [8]. Цей принцип виражає систему поглядів, що визнають цінність людини як особистості, її права на повноцінний розвиток, що є бажаною нормою відносин між людьми у державній службі та в цивілізованому суспільстві.

6) принцип взаємодії суб'єктів оцінювання, що полягає в спільних узгоджених діях, здійсненні комплексних заходів державних та недержавних органів, установ та окремих громадян, спрямованих на протидію порушенням антикорупційного законодавства. Взаємодію як управлінське поняття можна розглядати як форму зв'язку елементів системи, за допомогою якої вони, взаємно доповнюючи один одного, створюють умови для успішного функціонування всієї системи в цілому. Причому необхідно мати на увазі, що взаємодія як управлінська категорія виявляється не тільки у внутрішньоорганізаційній діяльності системи, але й у зовнішніх її функціях [9, с. 298].

7) Одним з основоположних принципів державної служби є принцип професіоналізму. Професіоналізм являє собою глибоке та всебічне знання і володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності.

Стосовно державної служби в органах доходів і зборів професіоналізм – це, передусім, здатність державного службовця, колективу державних службовців визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень.

Принцип професіоналізму полягає в тому, що державний службовець виконує свої посадові обов'язки на професійній основі, тобто ви-

конує основну роботу, за що отримує заробітну плату з державних коштів. Оскільки обов'язки посад державних службовців мають певну фахову спрямованість, то службовець органів доходів і зборів повинен мати відповідну освіту за спеціальністю, згідно з вимогами профілю професійної компетентності посади. Професіоналізм службовця органів фіскальної служби покликаний забезпечити якісне виконання посадових обов'язків, стабільність державної служби, постійну готовність до підготовки та реалізації рішень із складних завдань, можливість підвищення своєї кваліфікації тощо.

Принцип професіоналізму державних службовців є провідною засадою при організації та функціонуванні державної служби. Це не тільки одна з провідних вимог, що визначає формування та практичну діяльність персоналу, а й необхідна правова вимога, без якої неможливе отримання права на здійснення посадових повноважень. Реалізація принципу професіоналізму потребує, насамперед, постійного професійного розвитку персоналу державної служби, що має забезпечуватися активним функціонуванням, високим ступенем організації та науково-методичного керівництва системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Їх навчання можна розглядати як довгостроковий процес, складний за змістом, динамічний залежно від соціально-економічного стану держави, що має здійснюватися диференційовано з огляду на професійні обов'язки та повноваження державних службовців відповідно до цілей і завдань органів державної влади та місцевого самоврядування [1; с. 33].

Система запропонованих принципів не має вичерпного характеру, тому в даній статті була спроба проаналізувати найбільш суттєві та основні принципи, які є необхідною передумовою підвищення ефективності оцінювання службовців органів доходів і зборів, що й обумовлює стабільність кадрової політики.

Висновки.

Отже, принципи оцінювання службовців в органах доходів і зборів охоплюють усі правові, організаційні, функціональні та інші сторони, з яких складається зміст державної служби. Крім того, зазначені принципи визначають певні закономірності в системі організації служби в орга-

нах доходів і зборів, висвітлюють загальні зв'язки, обумовлюють цінність та значущість проходження державної служби, закріплюють її організаційно-правові зв'язки, обумовлюють цінність та значущість правовідносин, пов'язаних із державною службою.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Державна служба / редкол.: Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін та ін. – Київ; Одеса: НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.
2. Про державну службу: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2016. – № 4. – ст. 43.
3. Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців / С. Е. Зелінський. – Київ: НАДУ, 2016. – 296 с.
4. Гончарук Н. Т. Оцінювання керівного персоналу державної служби України / Н. Т. Гончарук // Вісник Академії державної служби України. – 2007. – № 3. – С. 34-38.
5. Шатун В. Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського і світового тренду / В. Т. Шатун // Наукові праці. Державне управління. – Т. 235. – Вип. 223. – С. 117-127.
6. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців // Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. – № 640.
7. Приймаченко Д. В. Адміністративна діяльність митних органів: проблеми теорії та практики / Д. В. Приймаченко. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2007. – 290с.
8. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. Сущенко В. Д. Організація управління персоналом в органах внутрішніх справ: Монографічне дослідження / В. Д. Сущенко, А. М. Смирнов, О. І. Коваленко, А. А. Смирнов. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 352 с.
10. Державна служба в Україні: теоретико-правова характеристика у контексті реформування законодавства: монографія / за заг. ред. С. В. Ківалова, Л. Р. Білої-Тіунової. – Одеса: Фенікс, 2013. – 438 с.

REFERENCES

1. Kovbasiuk, Yu.V., Obolenskyi, O.Yu., & Serohin, S.M. et all. (Eds.). (2012). Derzhavna sluzhba [Public service]. Kyiv; Odesa: NADU [in Ukrainian].
2. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy [On state service: Law of Ukraine]. (2016). Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 4, art. 43 [in Ukrainian].
3. Zelinskyi, S.E. (2016). Teoretyko-metodolohichni zasady kompleksnoho otsiniuvannia derzhavnykh sluzhbovtziv [Theoretical and methodological foundations of a comprehensive assessment of public servants]. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
4. Honcharuk, N.T. (2007). Otsiniuvannia kerivnoho personalu derzhavnoi sluzhby Ukrainy [Evaluation management staff of the state service of Ukraine]. Visnyk Akademii derzhavnoi sluzhby Ukrainy, 3, 34-38 [in Ukrainian].
5. Shatun, V.T. Otsiniuvannia ta atestatsiia derzhavnykh sluzhbovtziv u rusli yevropeiskoho i svitovoho trendu [Evaluation and certification of public servants in line with the European and global trend]. Naukovi pratsi. Derzhavne upravlinnia, 235 (223), 117-127 [in Ukrainian].
6. Typovyi poriadok provedennia otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtziv [The standard order of evaluation of performance of civil servants]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 serpnia 2017 r. № 640 [in Ukrainian].
7. Prymachenko, D.V. (2007). Administratyvna diialnist mytnykh orhaniv: problemy teorii ta praktyky [Administrative activities of customs authorities: problems of theory and practice]. Dnipropetrovsk: Akademiia mytnoi sluzhby Ukrainy [in Ukrainian].
8. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 [Constitution of Ukraine of 28.06.1996]. (1996). Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 30, Art. 141 [in Ukrainian].
9. Sushchenko, V.D., Smyrnov, A.M., Kovalenko, O.I., & Smyrnov, A.A. (1999). Orhanizatsiia upravlinnia personalom v orhanakh vnutrishnikh sprav [The Organization of personnel management in the bodies of internal Affairs]. Kyiv: Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav Ukrainy [in Ukrainian].
10. Kivalov, S.V., & Bila-Tiunovf, L.R. (Eds.). (2013). Derzhavna sluzhba v Ukraini: teoretyko-pravova kharakterystyka u konteksti reformuvannia zakonodavstva [Public service in Ukraine: theoretical and legal characteristic in the context of law reform]. Odesa: Feniks [in Ukrainian].

Олійник Аліна Миколаївна

Аспірант

Університет митної справи та фінансів

49000, м.Дніпро, вул. Володимира Вернадського, 2/4

Olijnyk Alina

Postgraduate student

University of Customs and Finance

2/4, Volodymyr Vernadsky St., Dnipro, 49000, Ukraine

Email: Kuvakin_sv@mail.ru

Цитування: Олійник А. М. Основні принципи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців органів доходів і зборів в Україні / А. М. Олійник // Аспекти публічного управління. – 2018. – Т. 6. – № 9. – С. 73-79.

Citation: Olijnyk, A.M. (2018). Osnovni pryntsypy otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtziv orhaniv dokhodiv i zboriv v Ukraini [Principles in the mechanism of assessment of employees of the organs of incomes and charges]. *Public administration aspects*, 6 (9), 73-79.

Стаття надійшла / Article arrived: 19.08.2018

Схвалено до друку / Accepted: 23.09.2018