

Summary

**Bevz S. State regulatory policy of Ukraine in the context of Hans Kelsen's views.**

This article analyses the regulations of the law of Ukraine «On the principles of state regulatory policy in the area of economic activity», normative legal acts, provided by law, through the prism of individual H. Kelsen's views and his utterances, concerning the nature of definite phenomena, were presented in his work «The essence and value of democracy».

**Key words:** state regulatory policy, economic activity, «The essence and value of democracy», Hans Kelsen.

Отримано 27.11.2013

УДК 342.721.–054.7

**В. Г. КРАВЧЕНКО**

*Володимир Григорович Кравченко, аспірант  
Київського національного торговельно-економічного університету*

**ЗМІНИ В АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ  
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ В УКРАЇНІ**

Трудову міграцію в Україні розглядають здебільшого в контексті працевлаштування українських громадян за кордоном. Дійсно, зовнішня трудова міграція є актуальним явищем. Велика кількість українців виїжджає на роботу за кордон. Трудова еміграція залишається одним із вагомих чинників скорочення населення нашої країни. Однак, як свідчать останні статистичні дані, Україна поступово перетворюється також на країну призначення для трудових мігрантів. У 2005 р. у нас вперше з початку 1990-х рр. було зареєстровано приріст населення за рахунок міграції, який становив 4583 особи. У наступні роки ця тенденція закріплюється. У 2009 р. міграційний приріст населення становив 13447 осіб, 2010 р. – 16133 особи, 2011 р. – 17096<sup>1</sup>. Незважаючи на те, що розміри міграційного припливу населення з-за кордону невеликі, проте сам цей факт підтверджує зміни у міграційній ситуації та перетворення України з країни походження емігрантів на країну призначення для іммігрантів як із країн СНД, так і далекого зарубіжжя. Частина цієї імміграції є «неумисною», тобто включає міжнародних мігрантів, які не змогли виїхати в західноєвропейські країни й змушені залишитися в Україні. За оцінками Міжнародної організації з міграції та Світового банку Україна входить у десятку країн призначення для мігрантів. Серед європейських країн за кількістю іммігрантів вона поступається лише Росії, Німеччині, Великобританії, Іспанії та Франції<sup>2,3</sup>.

Дослідженню працевлаштування трудових мігрантів в Україні приділяється мало уваги. Це питання розглядали О. П. Горбань, С. Ф. Константінов, Н. П. Тиндик та ін. Однак на даний час відсутні актуальні дослідження у цій сфері. Крім того, нещодавно було змінено законодавство, яке регулює ці відносини. Прийнято Закон України «Про зайнятість населення» та новий Порядок видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437<sup>4</sup>. Все це актуалізує запропоновану нами тему дослідження.

Метою статті є аналіз змін у адміністративно-правовому регулюванні працевлаштування трудових мігрантів в Україні.

Правовому регулюванню застосування праці іноземців та осіб без громадянства в нашій державі у Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. присвячена окрема стаття<sup>5</sup>. Так, відповідно до ст. 42 Закону підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами Державної служби зайнятості України, на строк до одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Кількість іноземців, які тимчасово працювали за наймом, відповідно до отриманого роботодавцем дозволу в Україні до 2008 р. постійно збільшувалась: 2000 р. – 5 907, 2001 р. – 6 227, 2002 р. – 6 428, 2003 р. – 6 753, 2004 р. – 7 698, 2005 р. – 9 953, 2006 р. – 12 595, 2007 р. – 19 551, 2008 р. – 26 981, 2009 р. – 19 030, 2010 р. – 13 728<sup>6</sup>. У зв'язку із значним підвищенням вартості оформлення дозволу на працевлаштування іноземців в Україні – з десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (170 грн) у 2008 р. до чотирьох розмірів мінімальних заробітних плат (близько 3000 грн у 2009 р.) та фінансовою кризою їх кількість суттєво скоротилась. Так, у 2009 р. іноземцям було видано 8 011 дозволів на працевлаштування в Україні, а в 2012 р. – 7 469<sup>7</sup>. Незважаючи на офіційні дані, що свідчать про тенденцію до зменшення кількості працевлаштованих в Україні іноземців, більшість трудових мігрантів прибуває та працює в країні нелегально. Крім того, за інформацією Міністерства доходів і зборів України кількість іноземців, що зареєструвалися платниками податків в Україні, в 2011 р. становила 48,7 тис., а в 2012 р. ця цифра досягла 50 тис. осіб<sup>8</sup>.

Відповідно до нового Закону України «Про зайнятість населення» Кабінет Міністрів України 27 травня 2013 р. постановою № 437 затвердив новий Порядок видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – Порядок).

У результаті прийняття нового Порядку передбачалось спрощення Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства, що існував раніше. Однак на практиці не відбулося суттєвого спрощення процедури оформлення дозволу на працевлаштування іноземців, а в деяких моментах вона навіть ускладнилась.

Насамперед відбулося незначне скорочення переліку необхідних документів із 14, що існував раніше, до 11. Тепер не потрібно подавати обґрунтування доцільності використання праці іноземця. Відтепер вичерпний перелік таких «обґрунтованих» підстав закріплений у цьому Порядку. Зокрема, передбачено лише два випадки доцільності та обґрунтованості застосування праці іноземця: 1) коли він претендує на зайняття посади керівника, заступника керівника або іншої керівної посади за умови, що такий іноземець чи особа без громадянства є засновником або співзасновником підприємства, установи, організації; 2) є суб'єктом авторського права і суміжних прав та запрошується на роботу в Україну для здійснення таких прав. Варто зауважити, що випадки, коли директором дочірньої компанії призначається один із її засновників, трапляються вкрай рідко. Як правило, іноземні інвестори бажають призначити на керівні посади в українських підприємствах власних представників. Вони – не засновники/співзасновники компанії, а, переважно, спеціалісти у певній сфері діяльності або професійні менеджери. Такі представники користуються повною довірою власників і нерідко мають великий досвід роботи. Для іноземних інвесторів вкрай важливо, особливо на початку діяльності в Україні, мати своїх довірених представників у компанії. Однак новий Порядок не дає можливості полегшити працевлаштування таких фахівців. Вважаємо за необхідне спростити працевлаштування іноземців на керівних посадах у підприємствах, засновниками яких є іноземні особи (фізична та/або юридична). Для цього слід додати ще одну умову доцільності та обґрунтованості застосування праці іноземця, а саме, коли він претендує на зайняття посади керівника, заступника керівника або іншої керівної посади в підприємстві, установі, організації, засновниками яких є іноземні особи.

Щодо інших документів, які за новим Порядком не будуть вимагатись від роботодавця, то це копія статуту (окрім згаданого випадку, коли засновник-іноземець претендує на зайняття керівної посади), довідка органу державної податкової служби про сплату роботодавцем податків та зборів, довідка центру зайнятості про відсутність у роботодавця заборгованості.

З набранням чинності новим Порядком роботодавець змушений подавати новий документ, що раніше не вимагався, а саме: довідку лікувально-профілактичного закладу про те, що іноземець не хворий на хронічний алкоголізм, токсикоманію, наркоманію або інші інфекційні захворювання, перелік яких визначено МОЗ. Слід звернути увагу, що на сьогодні не розроблений належний правовий механізм для отримання цієї довідки.

Для порівняння, схожа довідка вимагається для отримання дозволу на імміграцію в Україну. Відповідно до Закону України «Про імміграцію» наявність певних хвороб є перешкодою для видачі іноземцеві дозволу на імміграцію. Перелік таких хвороб встановлений Міністерством охорони здоров'я України<sup>9</sup>. Однак щодо Порядку видачі дозволу на працевлаштування іноземців, то перелік хвороб, які перешкоджають отриманню дозволу на працевлаштування, відсутній. Крім того, МОЗ України відповідно до п. 6.19 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого Указом Президента України від 13 квітня 2011 р. № 467/2011, не має повноважень затверджувати такий перелік. Більш того, законодавство не передбачає, що наявність певних захворювань є перешкодою для отримання дозволу на працевлаштування, а новим Порядком не передбачено підстав для відмови у видачі дозволу на працевлаштування у випадку наявності у іноземця певних хвороб. Крім того, законодавством України вже встановлено обов'язок проходити медичний огляд деяким категоріям працівників, а для іноземців – мати дійсний поліс медичного страхування для оформлення візи або посвідки на тимчасове проживання в Україні. Тому, на нашу думку, потрібно скасувати вимогу подавати довідку про те, що іноземець не хворий на хронічний алкоголізм, токсикоманію, наркоманію або інші інфекційні захворювання для оформлення дозволу на використання праці іноземця.

Слід зазначити, що іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю в Україні у разі, коли відповідно до законодавства призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України. Згідно з п. 6 Порядку для отримання дозволу на застосування праці іноземців чи осіб без громадянства роботодавець, крім інших документів, подає також довідку про те, що посада, на якій застосовуватиметься праця іноземця, відповідно до законодавства не пов'язана з належністю до громадянства України і не потребує надання допуску до державної таємниці. На нашу думку, відсутня практична доцільність подачі такої довідки. Також це суперечить презумпції правомірності. Необхідно скасувати вимогу щодо подачі цієї довідки. Натомість, слід передбачити, що у випадку наміру роботодавця працевлаштувати іноземця на роботу, яка відповідно до законодавства пов'язана з належністю до громадянства України та/або потребує надання доступу до державної таємниці, приймається рішення про відмову у видачі, продовженні дії дозволу.

З метою спрощення надання адміністративної послуги щодо видачі, продовження дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства доречно скасувати також вимогу у подачі довідки МВС про те, що іноземець чи особа без громадянства, які на момент оформлення дозволу перебувають на території України, не відбувають покарання за скоєння злочину та стосовно них не здійснюється кримінальне провад-

ження. Цю інформацію територіальний орган Державної служби зайнятості може перевіряти самостійно на підставі наданих Міністерством внутрішніх справ України відомостей. Адже для розгляду поданих роботодавцем документів на отримання дозволу при територіальному органі Державної служби зайнятості утворюється комісія, до складу якої включаються також представники територіальних органів Міністерства внутрішніх справ України.

Відповідно до п. 63.5 ст. 63 розділу II Податкового кодексу України всі фізичні особи – платники податків та зборів реєструються в органах державної податкової служби шляхом включення відомостей про них до Державного реєстру фізичних осіб – платників податків у порядку, визначеному цим Кодексом<sup>10</sup>. Такий обов'язок встановлено і для іноземців. З огляду на це під час оформлення дозволу на працевлаштування варто також передбачити можливість надання додаткової послуги, а саме: реєстрацію іноземця у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків та видачі облікової картки платника податку. Для цього, за бажанням роботодавця, окрім документів на отримання дозволу на працевлаштування іноземця в центр зайнятості можуть додатково подаватись документи, передбачені Положенням про реєстрацію фізичних осіб у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 6 листопада 2012 р. № 1147. У випадку прийняття рішення про видачу дозволу територіальні органи Міністерства доходів і зборів України проводять реєстрацію іноземця у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків та виготовляють облікову картку платника податку. Для цього потрібно також включити до складу вищезазначеної комісії при територіальному органі Державної служби зайнятості представників територіальних органів Міністерства доходів і зборів України. Крім спрощення адміністративних процедур, пов'язаних із працевлаштуванням іноземців, такі нововведення також допоможуть покращити облік іноземних платників податків в Україні.

Інше питання, яке потребує вирішення, є відмова у видачі дозволу з формальних підстав. Так, згідно із п. 10 Порядку після прийняття документів центр зайнятості протягом одного робочого дня розглядає їх щодо відповідності цьому Порядку. Згідно з п. 24 Порядку центр зайнятості приймає рішення про відмову у видачі, продовженні дії дозволу у разі невідповідності поданих роботодавцем документів вимогам цього Порядку. На практиці трапляються випадки, коли у видачі дозволу відмовляють через відсутність легалізації іноземного документа, дати на заяві, підпису чи іншої несуттєвої технічної помилки. У такому випадку весь пакет раніше поданих роботодавцем документів залишається у центрі зайнятості і для повторного звернення необхідно знову їх готувати, на що витрачаються час та кошти. Для уникнення таких випадків слід передбачити процедуру зупинення розгляду заяви про видачу, продовження дії дозволу у випадку невідповідності поданих документів Порядку та дозволити заявнику усунути недоліки протягом п'яти робочих днів. У випадку прийняття рішення про відмову у видачі, продовженні дії дозволу слід повертати роботодавцю подані документи, а у матеріалах справи залишати їх копії. Тому пропонуємо внести зміни у п. 10 Порядку, додавши: «У разі невідповідності поданих роботодавцем документів вимогам цього Порядку територіальний орган приймає рішення про зупинення розгляду заяви та письмово повідомляє про це роботодавця з обґрунтуванням прийнятого рішення та строком для усунення невідповідностей».

Щодо вартості оформлення дозволу на використання праці іноземця, то вона не змінилась і становить чотири мінімальні заробітні плати (у 2013 р. це дорівнює 4872 грн). Однак згідно з новим Порядком роботодавець вносить оплату після прийняття рішення про оформлення дозволу, а у випадку несплати таке рішення скасовується. Це слід віднести до позитивних змін. Для порівняння: згідно з попереднім Порядком оплата за оформлення дозволу на працевлаштування вносились відразу та не поверталась у випадку відмови у його видачі.

Водночас ускладнилась загальна процедура отримання роботодавцем дозволу. Якщо раніше необхідно було звернутись до центру зайнятості двічі: для подачі документів та отримання дозволу, то тепер чотири рази: для подачі документів, для подачі квитанції про оплату коштів за оформлення дозволу, отримання дозволу та для подачі копії трудового договору (контракту), укладеного з іноземцем. Пропонуємо полегшити цю процедуру та спростити три останні етапи. Для цього слід налагодити «електронне» спілкування роботодавців з територіальними органами Державної служби зайнятості. Наприклад, передбачити, що після прийняття рішення про видачу дозволу роботодавець оплачує вартість послуги та направляє в центр зайнятості електронною поштою повідомлення про внесення плати, з копією відповідної квитанції. Після цього центр зайнятості протягом трьох робочих днів перевіряє надходження коштів та оформляє дозвіл. Після отримання дозволу роботодавець укладає трудовий договір (контракт) з іноземцем та упродовж трьох робочих днів направляє його копію в центр зайнятості.

Позитивними змінами є скорочення строку розгляду документів та прийняття рішення щодо видачі, відмови у видачі дозволу з 30 до 15 днів. Крім того, значно скоротився перелік документів для продовження строку дії дозволу на працевлаштування. Тепер достатньо подати нову заяву, фотокартки та довідку про відсутність судимості в іноземця. Інші документи подаються тільки у разі внесення до них змін. Водночас, згідно із новим Порядком, не передбачено плати за продовження строку дії дозволу на використання праці іноземця. На нашу думку, скасування плати за продовження строку дії дозволу є недоречним. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни у п. 15 Порядку та викласти його у такій редакції: «Роботодавець перераховує, після прийняття рішення територіального органу про видачу *або продовження дії* дозволу, кошти на рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, відкритий у територіальному органі Казначейства, що підтверджується квитанцією про внесення плати...».

Крім того, необхідно більш чітко викласти положення про можливість продовження строку дії дозволу. У нинішній редакції п. 18 Порядку «Дозвіл видається на строк не більш як на один рік. Дія такого дозволу може бути продовжена на той самий строк». Можна зробити висновок, що дозвіл продовжується лише один раз. Слід внести зміни у цей пункт та викласти його у такій редакції: «Дозвіл видається на строк не більш як на один рік з можливістю його продовження щоразу на один рік».

Новим Порядком також передбачено безоплатну процедуру видачі дублікату дозволу (у випадку його пошкодження або втрати), яка раніше була відсутньою.

Важливою передумовою, з огляду на захист українського ринку праці та забезпечення громадян України робочими місцями, є встановлена Порядком умова щодо сприяння у працевлаштуванні громадян України. Так, роботодавець не пізніше ніж за 15 календарних днів до звернення за дозволом подає територіальному органу Державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії). Наявність кваліфікованих працівників в Україні (регіоні), які можуть бути працевлаштовані на заявлену роботодавцем вакансію та відповідають вимогам, зазначеним роботодавцем в інформації про попит на робочу силу (вакансії), та відмова роботодавця у працевлаштуванні громадян України, які були направлені територіальними органами для працевлаштування, є підставою для відмови у видачі, продовженні дії дозволу. Водночас не передбачено обов'язку надавати інформацію про попит на робочу силу (вакансії) для продовження дії дозволу. Цим штучно обмежується конкурентоспроможність українських працівників. Адже у такому випадку іноземець практично безстроково зможе отримати можливість працювати в Україні, а українські фахівці не матимуть можливості зайняти його посаду. Тому, вважаємо за необхідне зобов'язати здійснювати пошук українських працівників і при продовженні строку дії дозволу.

Загалом, з прийняттям нового Порядку видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства процедура оформлення дозволів суттєво не змінилась. Існують як позитивні, так і негативні моменти. Багато положень Порядку потребують подальшого доопрацювання. На нашу думку, внесення запропонованих нами змін допоможе покращити існуючий порядок працевлаштування трудових мігрантів в Україні.

<sup>1</sup> Прибиткова І. Сучасні міграційні процеси в Україні [Електронний ресурс] / Прибиткова І. // Безпека документів та міграційна політика: висновки та рекомендації міжнародних робочих груп для України: [кол. інформ.-аналіт. видан.]. – К., 2011. – Режим доступу: <http://novisa.org.ua/>

<sup>2</sup> Статистический справочник «Миграция и денежные переводы: цифры и факты – 2011 года» / Всемирный банк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.siteresources.worldbank.org](http://www.siteresources.worldbank.org). – С. 18.

<sup>3</sup> World Migration Report 2010 “The Future of Migration: Building Capacities for Change” / International Organization for Migration (IOM) // <http://www.iom.int>

<sup>4</sup> Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 48. – Ст. 62.

<sup>5</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 17.

<sup>6</sup> Численность иностранцев, работающих в Украине // Статистика по международной миграции МИРПАЛ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mirpal.org/>

<sup>7</sup> У Мінсоцполітики запевняють, що найбільше іноземців в Україні працює у торгівлі та автосервісі // Тиждень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/85789>

<sup>8</sup> В Україні офіційно працюють 50 тисяч іноземців ЗІК [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zik.ua/ua/news/2013/02/28/396332>

<sup>9</sup> Про затвердження Переліку інфекційних хвороб, захворювання на які є підставою для відмови у наданні дозволу на імміграцію в Україну: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 19 жовтня 2001 р. № 415 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 45. – Ст. 211.

<sup>10</sup> Податковий кодекс України: із змін. і допов. станом на 01 березня 2013 р.: (відповідає офіц. текстові) – К.: Правова єдність: Алерта, 2013. – 592 с.: табл. – (Законодавство України).

## Резюме

### **Кравченко В. Г. Зміни в адміністративно-правовому регулюванні працевлаштування трудових мігрантів в Україні.**

Статтю присвячено дослідженню змін адміністративно-правового регулювання працевлаштування трудових мігрантів в Україні. Наводяться останні статистичні дані щодо імміграції та працевлаштування іноземців в Україні. Детально аналізуються законодавчі акти, які регулюють питання працевлаштування трудових мігрантів в Україні. Розглядаються недоліки чинного законодавства у цій сфері та даються обґрунтовані й практичні рекомендації щодо їх усунення.

**Ключові слова:** адміністративно-правове регулювання, трудова міграція, трудовий мігрант, працевлаштування іноземців, дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства.

## Резюме

### **Кравченко В. Г. Изменения в административно-правовом регулировании трудоустройства трудовых мигрантов в Украине.**

Статья посвящена исследованию изменений административно-правового регулирования трудоустройства трудовых мигрантов в Украине. Приводятся последние статистические данные по иммиграции и трудоустройству иностранцев в Украине. Подробно анализируются законодательные акты, регулирующие вопросы трудоустройства трудовых мигрантов в Украине.

Рассматриваются недостатки действующего законодательства в этой сфере, даются обоснованные и практические рекомендации по их устранению.

**Ключевые слова:** административно-правовое регулирование, трудовая миграция, трудовой мигрант, трудоустройство иностранцев, разрешение на применение труда иностранцев и лиц без гражданства.

#### Summary

***Kravchenko V. Changes in the administrative and legal regulation of the migrant workers employment in Ukraine.***

The article investigates changes in the administrative and legal regulation of employment of migrant workers in Ukraine. The most recent statistics on immigration and employment of foreigners in Ukraine are given. Legislative acts that regulate employment of migrant workers in Ukraine are analyzed in detail. The shortcomings of the current legislation in this field are considered, and reasonable and practical recommendations for their elimination are given.

**Key words:** administrative and legal regulation, labor migration, migrant worker, employment of foreigners, the work permit for foreigners and stateless persons employment.

*Отримано 21.11.2013*

УДК: 346.62

#### **Є. О. РОМАНЕНКО**

**Євген Олександрович Романенко, магістр права, головний спеціаліст Міністерства економічного розвитку і торгівлі України**

### **ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ДЕРЖАВНИХ ЦІЛЮВИХ ПРОГРАМ**

На сучасному етапі розвитку бюджетного процесу в Україні, враховуючи соціальну спрямованість держави, основним форматом реалізації державно-владних повноважень органами виконавчої влади є надання публічних, управлінських або адміністративних послуг, відповідно до їх компетенції та в межах державних цільових програм.

Тому розроблення програм, що мають на меті досягнення суспільно значимих пріоритетів розвитку держави та здійснення функцій управління виконанням цих програм стають дедалі більш пріоритетним завданням для органів державної влади.

Як наслідок, очікуваність результатів цих програм у суспільстві та їх якість є, фактично, основним виміром для визначення доцільності функціонування державного органу в обраному форматі і напрямі, а інколи – й індикатором для визначення необхідності його існування.

Звертаючись до представників сучасної науки фінансового права, ми бачимо, що багато авторів цільовою програмою вважають узгоджений за цілями, ресурсами, виконавцями та строками здійснення комплекс науково-дослідних, соціально-економічних, виробничих, організаційно-господарських та інших заходів, спрямованих на вирішення однієї або декількох взаємопов'язаних проблем. Особливістю цільових програм ці дослідники вважають те, що вони спрямовані на розв'язання пріоритетних завдань розвитку держави й слугують інструментом прямого державного регулювання економіки.

В Україні програмно-цільовий метод у бюджетному процесі запроваджено у практику ще з 2002 р. із прийняттям «Концепції застосування програмно-цільового методу у бюджетному процесі України», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2002 р. № 538<sup>1</sup>.

У Концепції метою застосування програмно-цільового методу визначено встановлення безпосереднього зв'язку між виділенням бюджетних коштів та результатами їх використання. Звертається увага на такі елементи програмно-цільового методу, як: формування бюджету у розрізі бюджетних програм; відповідальних виконавців бюджетних програм; прив'язку коду бюджетної програми до коду функціональної класифікації видатків бюджету; складові бюджетної програми (мета, завдання, напрями діяльності, показники результативності); застосування середньострокового бюджетного планування; паспорт бюджетної програми.

У свою чергу, п. 42 ч. 1 ст. 2 БК України закріплено «Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі – метод управління бюджетними коштами для досягнення конкретних результатів за рахунок коштів бюджету із застосуванням оцінки ефективності використання бюджетних коштів на всіх стадіях бюджетного процесу». А в ч. 1 та ч. 2 ст. 20 БК України встановлено, що програмно-цільовий метод у бюджетному процесі як на рівні державного бюджету, так і на рівні місцевих бюджетів має такі чотири основні складові: бюджетні програми; відповідальні виконавці бюджетних програм; паспорти бюджетних програм; результативні показники бюджетних програм<sup>2</sup>.

Окрім того, основними нормативно-правовими актами, якими регулюється застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі, крім вказаної Концепції, є: накази Міністерства фінансів України