

Національна академія державного управління  
при Президенті України  
Дніпропетровський регіональний інститут  
державного управління

---

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали  
науково-практичної конференції  
за результатами стажування слухачів  
факультету державного управління  
(19 жовтня 2016 р., м. Дніпро)

Дніпро  
ДРІДУ НАДУ  
2016

**Редакційна колегія:**

*Є.І. Бородин* (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,

*Н.А. Литовська*, д-р держ. упр., проф., *Ю.П. Шаров*, д-р держ. упр., проф.,

*О.Ю. Бобровська*, д-р держ. упр., проф., *Л.Л. Прокопенко*, д-р держ. упр., проф.,

*І.В. Письменний*, д-р держ. упр., проф., *О.М. Рудік*, канд. політ. наук., доц.,

*В.В. Хіменко* (відп. секретар).

**А 43 Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування** : матеріали наук.-практ. конф. за результатами стажування слухачів факультету державного управління / за заг. ред. Є.І. Бородіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2016. – 100 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників науково-практичної конференції «Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування». Досліджуються проблеми публічного управління, які слухачі інституту визначили під час проходження стажування в органах влади, та пропонуються шляхи їх вирішення.

Розраховані на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів Національної академії державного управління при Президенті України, а також будуть корисним для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,  
оригінал-макет, 2016

**ЗМІСТ**

<i>АНДРСЄВА В.</i> Шляхи удосконалення інформаційної системи у галузі охорони здоров'я .....	6
<i>АНДРІЄВСЬКА Ю.</i> Пенсійна реформа в Україні: шляхи удосконалення кадрової роботи в Головному управлінні Пенсійного фонду України в Запорізькій області .....	8
<i>БУРЦЕВА Я.</i> Організаційно-правові засади реформування судової влади на сучасному етапі державотворення .....	11
<i>ВЯЗАНКІН О.</i> Удосконалення діяльності ДЕІ у контексті забезпечення екологічної безпеки України .....	14
<i>ГАЛЕНКО Б.</i> Порівняльний аналіз законодавства України про місцеві вибори 2006, 2010 та 2015 років .....	16
<i>ДЕМУРА О.</i> Реалії і перспективи реалізації реформування галузі охорони здоров'я: управлінські аспекти .....	19
<i>ЄЛАНСЬКИЙ Г.</i> Модернізація діяльності посадових осіб місцевого самоврядування в умовах реформування публічного управління .....	21
<i>ЄМЕЛЬЯНОВА І.</i> Сучасні проблеми розподілу повноважень у сфері державного контролю за використанням та охороною земель .....	22
<i>ІЛЬЧЕНКО О.</i> Діяльність райдержадміністрацій в організації роботи з прогнозування та стратегічного планування економічного розвитку об'єднаних територіальних громад .....	24
<i>КАЮН С., МАТВЄЄВА О.</i> Державно-приватне партнерство як інструмент активізації інвестиційної діяльності у сфері охорони здоров'я ...	26
<i>КОРНІЛОВА А.</i> Інформаційні інструменти взаємодії органів влади і громадянського суспільства на регіональному та місцевому рівнях ....	30
<i>КУЗНЕЦОВ С.</i> Шляхи подолання корупції в органах судової влади України .....	34
<i>КУЗЬМЕНКО А.</i> Досвід країн ЄС у сфері публічного управління в контексті євроінтеграційної політики України .....	37
<i>КУПЧИНСЬКИЙ О.</i> Оцінка та напрями удосконалення інвестиційної політики у м. Кропивницький .....	38
<i>КУРІЛОВА Т.</i> Зміни в системі фінансування лікувальних закладів в умовах децентралізації .....	41
<i>ЛУПАШКО Є.</i> Запровадження інструментів електронної демократії в Україні: проблеми та перспективи розвитку .....	44

<i>МАЗУР Н.</i> Аналіз діяльності органів місцевої виконавчої влади щодо роботи зі зверненнями громадян (на прикладі Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської облдержадміністрації) .....	47
<i>МИКОЛЕНКО Ю.</i> Діяльність Мінрегіону України у сфері реалізації проектів регіонального та місцевого розвитку .....	49
<i>ОСТРЕНКО С.</i> Шляхи удосконалення систем управління місцевими енергетичними ресурсами (на прикладі міста Павлоград) .....	52
<i>ПЕЛИХ О.</i> Сучасний стан та шляхи вдосконалення роботи з персоналом в управлінні містобудування та архітектури Дніпропетровської обласної державної адміністрації .....	55
<i>ПІСКУНОВ Т.</i> Професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування: проблеми та шляхи вдосконалення .....	57
<i>ПОДЗЬОЛКІНА Ю.</i> Організаційно-правове забезпечення протокольної діяльності органів публічної влади .....	59
<i>РУДЬ С.</i> Сприяння органів державного управління процесам формування та розвитку об'єднаних територіальних громад .....	62
<i>САВВОН С.</i> Реалізація права власності на багатоквартирні будинки в умовах створення ОСББ.....	64
<i>САМОВАРОВ А.</i> Особливості організації кадрової роботи департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської облдержадміністрації за умов реформування галузі .....	68
<i>СТРАТОНОВА М.</i> Удосконалення кадрового забезпечення державної служби України в умовах адміністративної реформи .....	70
<i>СУРЕЄВА І.</i> Діяльність регіональних органів влади щодо внутрішньо переміщених осіб (на прикладі Дніпропетровської обласної державної адміністрації) .....	73
<i>ТОЛОК Є.</i> Сучасний стан та шляхи вдосконалення роботи з персоналом в Кам'янській міській раді .....	76
<i>ТЮТЮНИК І.</i> Аналіз функціонування автоматизованої системи діловодства «ДОК ПРОФ 2.0» в Дніпропетровській обласній раді ....	77
<i>ХВЕТКЕВИЧ А.</i> Актуальні проблеми державної сімейної політики: українські реалії та перспективи .....	80
<i>ЧЕРЕВКО К.</i> Пріоритетні завдання Національного агентства України з питань державної служби в контексті реалізації Закону України «Про державну службу» .....	83

<i>ЧУПРИНА А.</i> Напрями удосконалення роботи служб у справах дітей (на прикладі Синельниківського району Дніпропетровської області) ....	86
<i>ШЕВЧЕНКО О.</i> Формування інформаційно-комунікативної стратегії профілактики серцево-судинних захворювань на регіональному рівні на основі зарубіжного досвіду .....	89
<i>ШЕЛЕСТ Є.</i> Аналіз процесів об'єднання територіальних громад в департаменті місцевого самоврядування та децентралізації Адміністрації Президента України .....	92
<i>ШИЛІНА Ю.</i> Імплементация Україною зобов'язань у сфері громадського здоров'я згідно з Угодою про асоціацію з Європейським Союзом .....	96

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У всі часи під час проведення реформ першою найбільш страждала соціально-незахищена і безпорадна перед натиском нових політичних та економічних реалій інтелігенція – медики, освітяни, працівники науки й культури, літератори. Думка про те, що медицина й охорона здоров'я – сфера «чиста» і далека від політики, є наскрізь хибною. Навпаки, сьогодні охорона здоров'я поруч з іншими галузями і сферами життя (культури, освіти, соціального захисту й забезпечення, тощо) сама собою є вираженою картою сучасної політики, про що свідчить хоча б те, що практично всі українські політичні партії і виборчі блоки, містять у своїх передвиборних програмах відповідні положення щодо реформування української системи охорони здоров'я. Сьогодні станом справ у цій сфері незадоволений ніхто, ані громадяни, ні самі медики. А існувати сама для себе вона не може, адже її головне покликання – служити людям. Тому і метою всіх нині існуючих проектів реформування охорони здоров'я є пристосування системи охорони здоров'я до реалій життя, її роздержавлення і реструктуризація, створення сучасної, гнучкої і ефективної системи, яка керуватиметься інтересами людини, спрямована на всебічне задоволення її потреб, буде зручною і вигідною для усіх учасників.

Вирішення поставленої мети ускладнюється рядом негативних факторів, серед яких політична та економічна нестабільність у країні, економічний спад, безробіття, корупція, дефіцит коштів і, багато років поспіль потерпає від непослідовної соціально-економічної політики та, на відміну від інших галузей, все ще функціонує за застарілою, неефективною моделлю управління та фінансування.

Виходячи з вищезазначеного, можна зробити єдиний однозначний висновок про об'єктивну необхідність проведення серйозного і ґрунтовного реформування системи охорони здоров'я України яке повинно розпочатись з удосконалення механізмів державного управління галуззю, які не відповідають сучасним тенденціям і моделям управління.

Одним з таких підходів є удосконалення та розвиток інформаційної системи галузі охорони здоров'я, що набуває особливої актуальності на етапі інтеграції України до Європейського Союзу, яка передбачає створення однорідного в соціальному відношенні простору, формування універсальної системи соціального забезпечення, дотримання єдиних соціальних стандартів. Передумовою здійснення інтеграційних процесів є усвідомлення державою вирішальної ролі інформаційного ресурсу та вирішення складної і суперечливої проблеми державного управління

розвитком інформаційної системи галузі охорони здоров'я. Це тим більше актуально в умовах недостатньої злагодженості та невпорядкованості процесів інформатизації, недосконалості вітчизняного законодавства в галузі охорони здоров'я та в інформаційній сфері. Тому галузь охорони здоров'я потребує активного впровадження інформаційних технологій та посиленої підтримки держави в її інформаційному розвитку.

На сьогодні інформаційний простір сфери охорони здоров'я України фрагментований та децентралізований, що спричинено відсутністю єдиної стратегії його розвитку, відсутністю повного обсягу необхідних галузевих нормативно-правових актів (у тому числі, гармонізованих стандартів з медичної інформатики) щодо розробки, впровадження, експлуатації і розвитку інформаційних ресурсів, інформаційних технологій та засобів інформатизації.

У процесі впровадження інформатизації медичної діяльності можна виділити наступні аспекти:

- медичний аспект – полягає у відповідній підготовці медичних даних і знань (формалізація, єдність термінології, стандартизація), створенні інтерфейсу загальної структури інформаційної бази, побудові математичних моделей медико-біологічних процесів (фізіологічних і патологічних) і т. ін.;

- технічний аспект – розробка теоретичних моделей подання даних і знань для вирішення відповідних медичних задач і конкретна програмно-апаратна реалізація інформаційної бази на основі розроблених моделей;

- технологічний аспект – узгодження побудованої технічної системи з технологічною схемою лікувально-діагностичного процесу (образно кажучи, певний «рецепт вживляння» системи у лікувально-діагностичний процес);

- психолого-педагогічний аспект – відповідна підготовка медичного персоналу.

Першочерговим завданням є створення та впровадження інструментів електронної охорони здоров'я для збору і обробки медичних, фінансових та управлінських даних, необхідних для економічного аналізу та планування роботи закладів охорони здоров'я, розробка алгоритмів управління фінансовими потоками та потоками пацієнтів, механізмів контролю за якістю надання медичних послуг, що можливо шляхом створення єдиної інформаційно-аналітичної системи охорони здоров'я України.

Поява доступної для всіх зацікавлених суб'єктів інформації дозволить вирішувати питання координації політики різних відомств у галузі охорони здоров'я, суттєво підвищити інформованість лікарів щодо новітніх ефективних медичних технологій, радикально впливати на швидкість отримання та якість даних про стан здоров'я пацієнта, методи лікування, забезпечувати медичні заходи профілактичного і

просвітницького характеру. Саме таке інформаційне середовище створить необхідні передумови для подальшого реформування системи охорони здоров'я, забезпечить оптимізацію та інтенсифікацію використання ресурсів сфери охорони здоров'я України, створить умови підвищення якості, доступності та своєчасності медичної допомоги, покращення стану здоров'я населення та підвищення ефективності лікувально-діагностичного процесу і профілактичних заходів, забезпечить підтримку прийняття ефективних управлінських рішень.

Треба звернути особливу увагу на те що здійснювати стратегічне управління такою системою, ефективно планувати її роботу можна тільки за умов чіткого розуміння цілей, ключових напрямків роботи, взаємозв'язку всіх її складових елементів, що вирішується шляхом використання логістичних принципів в державному управлінні вітчизняною галуззю охорони здоров'я.

Необхідність впровадження в практику державного управління галуззю охорони здоров'я України єдиної інформаційно-аналітичної системи і телемедичних технологій, ґрунтується на необхідності надання можливості забезпечити швидкий збір, систематизацію і цілеспрямовану обробку медичної інформації що дозволить вирішити головне завдання держави щодо регулювання та реалізації ефективної політики в галузі охорони здоров'я. Реалізація реформ передбачає виконання комплексу задач, спрямованих на активне використання інформаційно-комунікаційних технологій, стимулювання розвитку вітчизняної галузі охорони здоров'я, забезпечення умов для універсального доступу усіх суб'єктів галузі до її інформаційної інфраструктури.

*Ю. Андрієвська*

### **ПЕНСІЙНА РЕФОРМА В УКРАЇНІ: ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ГОЛОВНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Здійснення економічних та суспільних перетворень, реформування сфери надання соціальних послуг, зокрема, пенсійного забезпечення громадян, можливе за умови створення ефективної системи державного управління, укомплектування кваліфікованими кадрами, організації професійного зростання фахівців, створення сприятливих умов для їх діяльності, розвитку ініціативи та підвищення відповідальності, вдосконалення підходів до управління людськими ресурсами.

Робота з кадрами постійно перебуває у центрі уваги керівництва управлінь Фонду в області та спрямована на виконання Законів України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції», Стратегії

реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 № 227-р, інших нормативно-правових актів та розпорядчих документів Пенсійного фонду України з питань управління персоналом.

Професійність та ефективність стали головними показниками, які на практиці характеризують рівень виконавської дисципліни працівників та відповідність їх займаним посадам.

В результаті оптимізації в системі Пенсійного фонду України в Запорізькій області станом на 1 червня 2016 року налічуються Головне та 25 територіальних управлінь Фонду, у тому числі 6 об'єднаних. Гранична чисельність працівників у порівнянні з 2015 роком зменшилась на 20 штатних одиниць, або на 1,3 %, і склала 1477 штатних одиниць, з них 1 427 посад державних службовців, 50 – посади службовців та робітників.

У зв'язку з набранням чинності Закону України від 10.12.2015 року № 889-VIII «Про державну службу» Головним та територіальними управліннями Фонду в області у травні 2016 року переглянуто положення про структурні підрозділи та посадові інструкції з метою визначення переліку посад працівників, які виконують функції з обслуговування відповідно до критеріїв, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 06.04.2016 року № 271 «Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування».

За результатами проведеної роботи 25 посад державних службовців включено до переліку працівників, які виконують функції з обслуговування, і виведено із державної служби.

Також, у травні 2016 року структури 13 управлінь Фонду в області приведені у відповідність до вимог п. 3 ст.6 Закону України від 10.12.2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (кількість посад категорії «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності). Як наслідок, 28 керівних посад змінено на посади спеціалістів.

В області забезпечено принцип балансу між кількістю молоді та досвідчених державних службовців. Середній вік працівників управлінь Фонду в області складає 40 років. Переважна більшість працюючих (66,9 %) мають вік до 45 років.

Неодмінною умовою виконання завдань, покладених на органи Фонду, є формування якісного складу працюючих. Аналіз якісного складу державних службовців свідчить про позитивну динаміку освітнього рівня державних службовців управлінь Фонду в області.

Питома вага державних службовців, що мають фахову освіту, зокрема економістів, юристів, спеціалістів комп'ютерної техніки та

магістрів державного управління у порівнянні з 2011 роком виросла на 4,4 % і станом на 01.01.2016 склала 91,2 % (найкращий показник за останні 25 років).

Позитивної динаміки набула плинність кадрового складу державних службовців. За останні п'ять років в цілому по області цей показник зменшився на 2,5 % і станом на 01.01.2016 склав 8,5 %, що на 3,8 % менше, ніж в цілому по системі Пенсійного фонду.

У підвищенні професійного рівня працівників управлінь Пенсійного фонду важливе місце займають щомісячні апаратні наради та професійно-економічне навчання. З метою виявлення рівня отриманих знань працівників управлінь Фонду з 2007 року щоквартально проводяться заліки рівня знань нормативно-правових документів працівників.

З метою підвищення професійних навичок та рівня компетентності державних службовців у 2016 році започатковано щоквартальне дистанційне тестування фахових знань працівників усіх ланок за допомогою WEB-орієнтованого програмного забезпечення. За підсумками усім учасникам виставляються відповідні оцінки.

Результати та своєчасність підвищення кваліфікації обов'язково враховується при проведенні атестацій та співбесід щодо здійснення щорічного оцінювання виконання державними службовцями покладених на них обов'язків та завдань, при розгляді питань щодо кар'єрного зростання.

Щороку в Головному та територіальних управліннях Фонду в області проводиться Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець». За п'ять років в ньому взяли участь 277 державних службовців, у т.ч. у номінації «Кращий керівник» – 110 чоловік та у номінації «Кращий спеціаліст» – 167 чоловік.

Також, у області щорічно проводиться регіональний конкурс «Кращий по професії» у восьми номінаціях: «Кращий працівник служби пенсійного забезпечення», «Кращий працівник служби надходження платежів до пенсійної системи», «Кращий працівник контрольно-перевірочної служби», «Кращий працівник служби ведення електронних реєстрів», «Кращий бухгалтер», «Кращий діловод», «Кращий кадровик» та «Кращий юрист».

Пенсійним фондом України побудовано системну роботу з кадрами зокрема, вирішуються питання підбору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, організовано процес обліку персоналу. Разом з тим, рівень цієї роботи потребує покращення, більш системного підходу, використання сучасних управлінських, освітніх та інформаційних технологій.

Однією з найбільших проблем служб персоналу залишається перевантаженість працівників роботою з ведення кадрового документування проходження державної служби, що зумовлює брак часу

на виконання функцій з розвитку системи управління персоналом, налагодження здорового морально-психологічного клімату в колективах, здійсненню контрольних заходів.

*Я. Бурцева*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ ВЛАДИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ**

Необхідність системного реформування українського правосуддя сьогодні є однією з найважливіших потреб держави. Розуміння такої необхідності присутнє на всіх щаблях нашого суспільства.

Аналіз сучасного стану організації забезпечення діяльності апаратів судів загальної юрисдикції дає підстави стверджувати про наявність цілої низки проблем, серед яких, у першу чергу, слід відзначити недостатньо визначену організаційну структуру апарату суду, відсутність або недостатній рівень розробки та впровадження стандартів щодо рівня знань і навичок, кваліфікаційних вимог до працівників та керівників апарату суду, відсутність організації спеціальної підготовки керівників та працівників апарату суду, недостатнє інформаційне, фінансове, матеріально-технічне та соціально-побутове забезпечення діяльності апарату суду та ін.

У сучасних умовах процес організації роботи судів загальної юрисдикції, в якому беруть безпосередню участь працівники апарату суду, містить у собі цілу низку самостійних завдань та функцій, виконання яких потребує наукових знань, вмінь, навичок і практичного досвіду з різних видів діяльності. Тому в процесі проведення судової реформи одним із першочергових є завдання оптимізації системи кадрового забезпечення діяльності судів, під яким у сучасній науці розуміється сукупність відповідних процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів (як суддів, так і працівників апарату судів).

Розв'язання зазначених проблем потребує здійснення низки заходів правового та організаційного характеру. Зокрема, розробки та впровадження стандартів щодо рівня знань і навичок, кваліфікаційних вимог до працівників та керівників апарату суду, їх заступників, керівників структурних підрозділів суду; організації спеціальної підготовки керівників апарату судів, їх заступників, вдосконалення механізму прийняття на відповідні посади та ін., що дозволить суттєво підвищити фаховий рівень працівників апарату суду і забезпечити таким чином ефективну роботу органів судової влади України.

Ефективна організація роботи суду є запорукою додержання прав

людини у судовому процесі, зокрема доступності правосуддя, на чому особливо наголошується у європейських нормативних актах з приводу реформування судової системи. Відтак важливою проблемою сучасності є визначення організаційно-правових засад реформування судової влади на сучасному етапі державотворення.

Питання доступу до правосуддя є важливою науковою та практичною проблемою сучасності. У цьому контексті набувають актуальності питання подолання перешкод у доступі до правосуддя, обслуговування клієнтів та надання послуг, використання стандартів ефективності роботи судів тощо.

Сьогодні основним органом, що здійснює управління в судах, є Державна судова адміністрація. Згідно з п. 1. ст. 148 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», «Державна судова адміністрація України є органом у системі судової влади, який здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади у межах повноважень, установлених законом» [2]. До повноважень відповідного органу передано забезпечення належних умов діяльності судів, вивчення кадрових питань апарату судів, забезпечення необхідних умов для підвищення кваліфікації працівників апарату судів тощо.

Одним з ключових елементів системи управління в суді є управління персоналом суду. Крім загальноприйнятих засад управління персоналом у випадку управління персоналом судів вступають у дію особливості, пов'язані з правовим статусом суддів. Зокрема, поширеною нині є думка щодо того, що судді, оскільки вони не є державними службовцями, не належать до категорій апарату та персоналу судів. Натомість апарат суду є допоміжним інститутом органу, що здійснює правосуддя. Нині керівник апарату суду не підпорядкований, а підконтрольний голові суду. Такий підхід уможливив вивільнення суддів від виконання управлінських функцій, які відволікають від безпосередньої діяльності зі справляння правосуддя. Проте у зв'язку з цим виникають запитання щодо методики контролю за роботою адміністративної ланки з боку голови суду. Серед існуючих форм контролю є такі: визначення комплексу показників (ознак) ефективного управління; налагодження регулярного надходження інформації, звітів про стан вирішення управлінських питань; застосування методу спостереження, інтерв'ювання тощо [1, с. 49]. Згідно з п. 6 ст. 152 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України «Про державну службу» [2]. Виняток становить технічний персонал. Отже, можна стверджувати, що процеси реформування управління у суді потребують нових підходів та методів, що враховували б правовий статус не лише суддів, але і апарату.

Окремим аспектом, що потребує вдосконалення на сучасному етапі реформування судової влади є запровадження ціннісних орієнтацій у

судовому управлінні. У сучасній парадигмі науки про управління передбачається, що організація, зокрема суд, має певні цілі, мету, напрям роботи незалежно від їх офіційної декларації [1, с. 76]. У цьому контексті важливим є поширення узгодженості офіційних та неофіційних цілей, а у контексті побудови сучасної системи управління в суді – вдосконалення підходів до забезпечення доступності правосуддя як важливої цінності.

Важливим та малодослідженим аспектом управління в судах є інформаційна складова, зокрема зв'язки з громадськістю. У п. 8 ст. 149 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» серед інших повноважень Державної судової адміністрації вказано комп'ютеризацію судів. Призначенням відповідного процесу названо забезпечення здійснення судочинства, діловодства, інформаційно-нормативного забезпечення судової діяльності та забезпечення функціонування автоматизованої системи документообігу в судах [2]. У контексті сучасного інформаційного суспільства цього не достатньо.

Певною мірою інформаційне забезпечення та зв'язки з громадськістю охоплюються функціями, передбаченими Типовим положенням про апарат місцевого, апеляційного судів, затвердженим наказом Державної судової адміністрації України. Зокрема, у сфері комунікацій перебувають такі функції апарату суду, як організація та проведення міжнародних зустрічей, прес-конференцій, забезпечення заходів взаємодії суду із засобами масової інформації; інформаційне наповнення веб-сторінки суду. На наше переконання, у вказаному переліку функцій є відчутний брак врахування принципу двосторонньої комунікації, який є основою побудови клієнт-орієнтованої системи адміністрування в суді.

Слід зазначити, що задекларовані європейські цінності та стандарти мають обмежене відображення у сучасному законодавстві. Зокрема, правовий статус працівників апарату судів, що визначається положеннями Закону України «Про державну службу», потребує удосконалення з урахуванням специфіки та важливості їх діяльності. Передбачені ст. 3 згаданого закону принципи державної служби, зокрема служіння народу України; демократизму і законності; гуманізму і соціальної справедливості; пріоритету прав людини і громадянина; професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі; персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни; дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування; дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян слід, на нашу думку, деталізувати у відповідних положеннях про апарат суду.

Аналіз програмних положень і концептуальних підходів до проведення судової реформи в Україні показує, що в суспільстві існує чітке розуміння необхідності істотних змін заради відновлення

справжнього правосуддя та довіри до діяльності суддів. Утім, залишаються й певні розбіжності в поглядах на процес реформування судової гілки влади, які лише підкреслюють зацікавленість усіх сторін у якісному проведенні судової реформи. І держава, і громадськість, і європейські партнери сьогодні схильні не просто виказувати та проголошувати наміри, а готові до реальних дій і вже поступово включаються в роботу. Це ж може означати, що довгоочікуваний процес реформування українського судочинства рушив з місця й суспільство має побачити перші результати змін системи правосуддя.

### Список використаної літератури

1. Сучасне управління в суді : навч.-практ. посіб. / відп. ред. І. П. Голосніченко, П. Г. Соломон. – К. :ЮрінкомІнтер, 2010. – 528 с.
2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 № 2453-VI (Редакція від 01.04.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.
3. Обрусна С. Організаційно-правові засади управління судовою системою України: сучасний стан та перспективи розвитку в умовах судової реформи / С. Обрусна // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Юридичні науки. – 2010. – № 83. – С. 57–60.

*О. Вязанкін*

## УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Одним із першочергових завдань, що стоять наразі перед нашою державою, є її модернізація, формування оновленої ефективної влади, здатної до впровадження системних і послідовних рішень. Такий шлях потребує реформування публічного управління в напрямі наближення його до світових стандартів як з теоретико-правової, так і з організаційної точки зору.

Важливою складовою для забезпечення ефективного управління державою є національна екологічна політика, метою якої має бути стабілізація й поліпшення стану навколишнього природного середовища передусім шляхом забезпечення правопорядку та протидії екологічним правопорушенням.

Державна екологічна інспекція України (Держекоінспекція України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра екології та природних ресурсів України Держекоінспекція України входить до системи органів виконавчої влади та утворюється для забезпечення реалізації державної політики із здійснення

державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів.

Четвертим за розміром індустріальним центром України, з розвиненим машинобудуванням, чорною і кольоровою металургією, хімічною і будівельною промисловістю, що забруднюють міське повітря є Запоріжжя. Високий рівень забруднення повітря формується передусім, за рахунок викидів коксохімічної, металургійної, хімічною промисловості. Сюди ж відноситься і автотранспорт, який по своїм викидах, а це 30 %, розглядається як одне з щонайпотужніших джерел канцерогенних речовин.

Механізму правового контролю немає, підприємства карають лише за перевищення дозволених норм викидів. Екологи не мають реальних важелів дії, контролю за екологічною ситуацією, виявлення і притягнення до відповідальності правопорушників природоохоронного законодавства.

Зокрема, дозвіл на викиди забруднених речовин видаються в Києві, а Запорізька міськрада, Запорізька громада не можуть впливати на видачу цих дозволів, органи місцевого самоврядування не мають можливості ініціювати і проводити позапланові перевірки.

На сьогоднішній день було створено робочу групу, в яку входять жителі міста, екологи, громадські діячі, органи місцевого самоврядування, яка готує пропозиції для внесення змін до природоохоронного законодавства. Пропозиції спрямовуються для розгляду в Кабінеті міністрів України, Верховній Раді України та народним депутатам України, що представляють місто Запоріжжя. Це буде нова міська програма природоохоронних заходів, яку з повним правом можна буде назвати «Програмою екологічної безпеки Запоріжжя». Підприємства «Мотор Січ», «Запоріжсталь», «Дніпроспецсталь», «Укрграфіт», «Запоріжвогнетрив», «Запоріжжкокс» і міська влада підписали меморандум про спільні дії в сфері поліпшення довкілля.

Цей документ зобов'язує сторони взяти на себе виконання 3-х основних зобов'язань: скорочення шкідливих викидів в атмосферу і забруднених скидів у річку Дніпро, озеленення міста та боротьбу з карантинними рослинами. У 2016 році на це вперше буде виділено 9 млн грн. В рамках Меморандуму промпідприємства міста повинні виконувати 26 природоохоронних заходів на суму близько 172,5 млн грн. Місто бере на себе зобов'язання щодо впровадження системи оперативного спостереження за станом навколишнього середовища з автоматичним інформуванням городян про отримані результати.



## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО МІСЦЕВІ ВИБОРИ 2006, 2010 ТА 2015 РОКІВ

У даному виступі ми розглянемо три останні Закони України про вибори до місцевих органів влади – «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» від 06.04.2004 № 1667-IV( за ним проводились вибори 2006 року), «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» від 10.07.2010 № 2487-VI та «Про місцеві вибори» від 14.07.2015 № 595-VIII.

Застерігаємо, що зараз буде зроблений попередній аналіз цих трьох Законів. Увагу буде зосереджено переважно на загальних положеннях та формуванні виборчих комісій. Ці три Закони будемо порівнювати у чіткій послідовності: 2004, 2010 та 2015 у порядку відповідно.

Отже, за цими Законами, місцеві вибори проводилися за трьома різними видами виборів із певною обмовкою.

На рівні сільських та селищних рад вибори цих трьох років проводилися за звичайною мажоритарною системою відносної більшості. Для міських, районних, районних у містах та обласних рад виборів відрізнялись: 2006 році вибори проводилися за пропорційною системою із так званими «закритими списками» або «жорсткими списками». 2010 року – за змішаною системою – 50 % за пропорційною із «закритими списками» та 50 % за класичною мажоритарною системою. У 2015 році вибори проводилися за пропорційною системою із певними преференціями, але не у класичному вигляді. Фактично, це була система із «жорсткими списками», а внутрішніми преференціями. Цю систему також називають «пітерською», бо вона вперше була використана саме у цьому місті, але вдруге – в Україні. Політики називали цю систему «Пропорційною із відкритими списками», але це цілковита неправда.

У перших двох Законах очільники населених пунктів обирались відносно більшістю, в один тур, відповідно. Закон 2015 року закріпив різні норми, а саме: для голів сіл, селищ і міст до 90 тисяч виборців залишали мажоритарну систему відносної більшості. Голови міст із кількістю виборців більше 90 тисяч – мажоритарна система абсолютної більшості – 50 % + 1 голос.

Цікавим є той факт, що у 2015 році також були кілька новел. По-перше: введено інститут «старост» для нових об'єднаних громад. Вибори старост також відбувались за мажоритарною системою відносної більшості.

Також, важливим фактом стало внесення норми про те, що підставою для отримання бюлетеню виборцем є не лише наявність

документа – паспорта громадянина України (не важливо, чи вклеєна необхідна фотокартка) або тимчасове посвідчення громадянина для тих, хто набуває громадянства, але й «внесення до списку виборців», чого не було раніше. Законом 2015 року введено новелу, правда «з голосу» в залі Верховної Ради про обов'язкове 30 % представництво у списках кандидатів другої статі. Проте ця норма під час виборчого процесу була певною мірою нівельована постановою ЦВК.

Дуже важливим нововведенням останнього Закону, яке міститься у статті 7, є норма про заборону не лише контролювати волевиявлення (2004, 2010 роки), але й заборонена демонстрація волевиявлення, що є порушенням таємниці голосування та веде за собою кримінальне покарання відповідно Кримінального кодексу України.

Всі три Закони мають різні норми участі через висування кандидатів. Так, Законом від 2004 року закріплено, що беруть участь партії та блоки. У 2010 році цей перелік обмежився партіями та само висуваннями, а у 2015 році – лише партіями. Ця норма міститься у статті 10 цих Законів. На рівні сіл та селищ – також допускаються самовисуванці у всіх Законах.

Також цікаво, що стаття 11 Законів закріплює порядок етапів проведення виборчого процесу, який дещо відрізняється з від виборів до виборів.

Двома першими Законами закріплено норму про закінчення виборчого процесу разом із офіційним оприлюдненням результатів виборів, то в Законів від 2015 року – через 15 днів після офіційного оприлюднення. Вважаю, що це дає змогу для оскарження результатів та підтверджує більшу демократичність Закону.

Двоє попередніх законів закріплювали проведення виборів до місцевих рад одночасно із проведенням виборів до Верховної Ради, а останній закон вже остаточно розвів ці вибори і закріпив чітку дату – остання неділя жовтня п'ятого року повноважень. Також, у 2006 році місцеві органи влади обирали на 4 роки, а у подальшому – на 5 років.

Також, у всіх Законах різні дати призначення та проведення виборів, але не будемо вдаватися у подробиці, через низьку важливість цього факту для бюджету країни. Відповідно й змінилися терміни створення виборчих округів. Змінювалися також і норми до «нарізки» округів. 2004 року Закон закріпив норму різниці округів у 5 % по кількості виборців. У 2010 році – «приблизно рівною кількістю», а у 2015 році – «максимально наближеною». Як показала практика – різниця між округами сягала у кілька тисяч, що було зумовлене мінімальними можливостями розривати виборчі дільниці на частини.

Дуже цікавим моментом є закріплення кількісного складу рад. У 2004 році до цього питання взагалі не зверталися. У 2010 році склад наступної ради визначався на розсуд попередників із кількісного варіанту, в залежності від кількості виборців. А у Законі від 2015 року ст. 16 було

закріплено чітку норму визначення кількісного складу рад у відповідності із кількістю виборців. З початком виборчого процесу кількість мандатів встановлювала ЦВК за даними реєстру виборців.

Також із кожним Законом змінювались і прохідні бар'єри. Так у 2006 році бар'єр становив 5 % для партій і 7 % для блоків, 2010 року – 5 % і тільки партіям, у 2015 році – 3 % партіям. Також, всіма трьома Законами змінювалася кількість членів територіальних та дільничних виборчих комісій. У 2015 році закріплена максимальна кількість виборців на ДВК – 2 500 виборців. Також у 2015 році час роботи ДВК зменшено з 35 днів до 15.

Правомочність засідання ДВК від 2/3 у 2004 році переведено до 50% від складу у 2010 та 2015 роках. Прийняття рішення відбувається за умови голосування «за» більше 50% від складу у 2004 та 2015 роках, а в 2010 році – більшістю від присутніх.

Важливо, що з 2007 року з'являється система Державного реєстру виборців, яка діє і зараз.

Цікаво, вносити зміни до списку виборців можна було напередодні дня голосування із майже однаковими умовами, а от у день голосування є певні відмінності. У 2015 році Законом категорично заборонялось вносити до списку виборців, а от у 2010 – дозволено за рішенням суду.

Щодо підготовки бюлетенів є новела у 2015 році щодо створення контрольної комісії зі складу представників від суб'єктів подання щодо контролю за друком та передачею бюлетенів.

Також, важливим фактом є зміна часу проведення голосування: 2004 – 07.00 – 22.00, 2010 – 08.00 – 22.00, 2015 – 08.00 – 20.00. та останнім Законом скасовано друкування інформаційних плакатів про кандидатів та партійні списки, що безперечно є позитивом, що направлений і на економію коштів та виключення безглузких актів про порушення на основі порушення норми розміщення цих інформаційних плакатів у зв'язку із непридатністю приміщень ДВК.

У 2015 році також внесено суттєві зміни щодо грошової застави на участь у виборчому процесі для кандидатів.

Процедура голосування за місцем перебування зазнало певних змін у 2010 році – була скасована медична довідка про неможливість бути присутнім на дільниці у день голосування за станом здоров'я. ця норма була введена в угоду правлячій партії, щоб надати можливість проголосувати певній категорії громадян.

Отже, в цілому ми бачимо позитивні рухи у виборчому законодавстві. Можна сказати, що є певна позитивна тенденція. Законодавець дослухався до багатьох побажань від громадських організацій, спостерігачів та експертів з виборчого законодавства під час написання останнього Закону про місцеві вибори в Україні. Сподіваємось, що нас чекає вже повноцінний Кодекс про вибори в Україні.

*О. Демура*

## **РЕАЛІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ**

Україна має один із найгірших показників серед систем охорони здоров'я в європейському регіоні, і знаходиться на другому місці за рівнем смертності (14,9 на 1000 населення), яка збільшилась на 12,7 % за останні 20 років, тоді як у Європейському Союзі цей показник знизився на 6,7 %. До того ж, одну чверть від загальної смертності складає смертність серед працездатного населення (а для чоловіків це третина всіх смертей). Основними причинами смертності є неінфекційні захворювання, такі як серцево-судинні та цереброваскулярні захворювання, рак, хвороби обміну речовин тощо. Ці показники залишаються незмінними за останні роки. У 2015 році серцево-судинні захворювання були основною причиною смертності (67,3 %), далі йшли новоутворення (13,3 %), а зовнішні причини смертності знаходилися на третьому місці (6,3 %).

З урахуванням вищезазначеного 15 липня 2016 року на колегії МОЗ було прийнято нову Концепцію побудови нової національної системи охорони здоров'я України.

**Мета концепції:** побудова нової національної системи охорони здоров'я України, в основу якої покладено комплексний підхід до забезпечення громадського здоров'я, зокрема через запровадження державно-громадської системи управління; чіткого визначення соціальної програми державних гарантій у сфері охорони здоров'я; легалізації багатоканального фінансування закладів охорони здоров'я та запровадження страхової (контрактної) моделі медичного обслуговування, формування якої супроводжуватиметься підвищенням структурної та медико-економічної ефективності системи медичного обслуговування з чітким визначенням особливих ролей держави, надавачів медичної допомоги і їх власників-громад; управління якістю медичної допомоги, що базуються на галузевих стандартах і механізмах контролю їх дотримання; належну доступність лікарських засобів; своєчасне реагування на проблеми галузі завдяки інформатизації; координації багатосекторальної відповіді на виклики у сфері охорони здоров'я задля реалізації принципів європейської політики «Здоров'я – 2020», а саме: забезпечення профілактики та раннього виявлення захворювань, здійснення контролю за перебігом захворювань та запобігання їх несприятливим наслідкам, підвищення рівня благополуччя громадян з опорою на доказові дані, кращий національний і світовий досвід та ефективне інформаційно-комунікаційне забезпечення.

Нова національна система охорони здоров'я буде орієнтована на такі принципи: гарантований пакет послуг, що доступний кожному громадянину; дотримання національних стандартів якості та професіоналізму; взаємоповага пацієнтів та медичних працівників; співпраця різних секторів економіки, служб, організацій в інтересах пацієнтів, громад та населення (міжсекторальна взаємодія); співвідношення ціна-якість та найбільш ефективне, справедливе та стійке використання обмежених ресурсів; підзвітність громадам і пацієнтам.

Формування зазначеної моделі потребує здійснення низки кроків основними з яких є:

- удосконалення законодавства з охорони здоров'я, запровадження аналізу наслідків прийняття законодавчих актів та моніторингу й оцінки їх реалізації; проведення періодичного аналізу отриманих проміжних результатів реалізації Концепції та забезпечення її коригування.

- зміну системи управління галуззю;
- розбудову системи громадської охорони здоров'я;
- забезпечення ефективності використання фінансових ресурсів зокрема через запровадження контрактної (страхової) моделі медичного обслуговування та умов для безперешкодного доступу пацієнтів до послуг кращої якості;

- вдосконалення інформаційного забезпечення управлінської діяльності та інформатизація галузі;

- запровадження системи управління якістю медичної допомоги, її адаптація до вимог нормативного регулювання Європейського Союзу на засадах дотримання ідеології безперервного поліпшення якості;

- здійснення випереджаючого інформаційно-комунікаційного забезпечення кроків з побудови нової національної системи охорони здоров'я та моніторингу громадської думки;

Імплементация Концепції дозволить на період до 2020 року:

1. Підвищити результативність діяльності СОЗ, зокрема:

- збільшити середню тривалість життя при народженні на 0,7–1 рік;
- зменшити рівень відвратної смертності населення працездатного віку на 20 %;

- зменшити рівень смертності малюків на 17 %;
- зменшити рівень материнської смертності на 12 %;
- зменшити рівень догоспітальної летальності на 8 %;
- зменшити показники госпітальної летальності від основних причин:

ГІМ – на 25 %, інсультів – на 30 %, травм – на 25 %;

- сформувати у населення відповідальне ставлення до особистого здоров'я.

2. Підвищити ефективність використання ресурсів галузі.

3. Підвищити рівень задоволення населення медичним обслуговуванням на 20 %.

*Г. Сланський*

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

Оскільки обраною мною темою магістерського дослідження є модернізація діяльності посадових осіб місцевого самоврядування в умовах реформування публічного управління, а децентралізація влади є складовою реформування публічного управління в Україні, я виказав бажання пройти практику у Міністерстві регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства (далі – Мінрегіон). На жаль, оскільки моє стажування проходило не у профільному відділі Міністерства, а у відділі формування та реалізації політики з житлових питань Департаменту систем життєзабезпечення та житлової політики Мінрегіону, я опишу проблемні питання, з якими зіштовхнувся у ході стажування.

Житлово-комунальне господарство – це одна з найважливіших галузей господарського комплексу міста, що забезпечує його життєдіяльність.

Сьогодні житлово-комунальне господарство переживає значні труднощі. Збільшується кількість старого та аварійного житлового фонду, матеріально-технічна база житлово-комунального господарства вкрай зношена, обладнання застаріле та надто енергомістке.

Фізичне та моральне старіння конструкцій і внутрішніх систем житлових будівель стало головною причиною зниження якості комунальних послуг, погіршення комфортності, надійності та безпечності умов проживання мешканців. З іншої сторони, поганий фізичний стан внутрішньо-будинкових систем, низькі теплозахисні властивості огорожувальних конструкцій та відсутність у споживачів технічної можливості для керування споживанням теплової енергії призводять до не виправдано високого рівня обсягів споживання тепла і питної води.

На сьогоднішній день, до основних проблем у галузі житлово-комунального господарства, можна віднести наступне: згубність загальної системи оподаткування для обслуговуючих організацій; застарілий житловий фонд; недостатнє бюджетне фінансування ремонту житлового фонду; пасивне ставлення мешканців до утримання приміщень загального користування і прибудинкових територій; низька ефективність роботи комунальних підприємств та істотна недоступність ринку комунальних послуг для приватних структур.

Останнім часом громадяни все частіше висловлюють своє невдоволення щодо якості надання житлово-комунальних послуг,

спричинене перш за все тим, що невчасно вирішуються питання поточного та капітального ремонту будинків, яке призводить до передчасного руйнування житлового фонду.

Альтернативним варіантом утримання та експлуатації житла, а також реалізації права громадян щодо їх участі у місцевому самоврядуванні є формування ОСББ як найбільш прогресивної форми самоорганізації громадян.

Важливою складовою реформи житлово-комунального господарства є розвиток конкуренції у системі управління та обслуговування житлової сфери, а саме стимулювання створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), що дозволить власникам житла та об'єктів комунального призначення самостійно визначати обслуговуючу організацію для забезпечення необхідного рівня якості робіт і надання послуг. З метою активізації роботи по створенню ОСББ відділом формування та реалізації політики з житлових питань Департаменту систем життєзабезпечення та житлової політики Мінрегіону постійно проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота (різноманітні семінари, тренінги, «круглі столи») та надається допомога з оформлення установчих документів.

*І. Ємельянова*

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗПОДІЛУ ПОВНОВАЖЕНЬ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ТА ОХОРОНОЮ ЗЕМЕЛЬ**

Відповідно до статті 14 Конституції України [2] та частини 1 Земельного Кодексу України [1], земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Відтак земельні відносини були й залишаються головною темою суспільного інтересу та найважливішим предметом правового регулювання. Специфіка цих відносин зумовлені специфікою об'єкта – землі, яка виконує багато функцій.

Контроль за використанням та охороною земель є однією з важливих функцій державного управління. Його завдання полягають у забезпеченні додержання органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, громадянами вимог земельного законодавства України [1]. Цей контроль здійснюється за усіма без винятку суб'єктами земельних відносин і стосується всіх земель незалежно від форм власності.

Згідно із чинним законодавством України [1; 5], існують 3 основні види контролю за використанням та охороною земель: державний, самоврядний та громадський.

Державний контроль за використанням та охороною земель здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) в агропромисловому комплексі – Державною інспекцією сільського господарства України (далі – Держсільгоспінспекція). А за додержанням вимог законодавства про охорону земель контроль здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення і охорони природних ресурсів – Державною екологічною інспекцією України (далі – Держекоінспекція) [1; 3; 5].

При цьому земельне законодавство [5] встановлює й інші спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади в галузі охорони земель, а саме: Державна служба з питань геодезії, картографії та кадастру (далі – Держгеокадастр), Міністерство екології та природних ресурсів України (далі – Мінприроди).

Самоврядний контроль здійснюється сільськими, селищними, міськими, районними та обласними радами.

Також окремо виділені й інші органи публічної влади, які мають повноваження у галузі охорони земель.

Громадський контроль за використанням та охороною земель здійснюється громадськими інспекторами, які призначаються відповідними органами місцевого самоврядування, Держсільгоспінспекції, Держекоінспекції, і діють на підставі положення, затвердженого органами Держсільгоспінспекції Мінприроди.

Вбачається за необхідне зосередити увагу на розподілі повноважень між Держсільгоспінспекцією та Держекоінспекцією. Держсільгоспінспекція, відповідно до покладених на неї повноважень [4], організовує та здійснює державний контроль у частині дотримання земельного законодавства, використання та охорони земель усіх категорій та форм власності. Зміст державного контролю, який здійснює Держсільгоспінспекція, у сфері земельних відносин включає такі питання:

- виконання повноважень органами публічної влади з питань регулювання земельних відносин;
- ведення державного обліку і реєстрації земель;
- використання земельних ділянок відповідно до цільового призначення.

Одним із завдань Держекоінспекції є здійснення державного контролю у сфері законодавства про використання та охорону земель, зокрема, встановлення та використання водоохоронних зон і прибережних захисних смуг. Але прибережні захисні смуги встановлюються за окремими проектами землеустрою, а контроль за проведенням землеустрою, виконання заходів, передбаченими проектами землеустрою, здійснює Держсільгоспінспекція України.

Окремо слід зазначити, що облік земель та їх державна реєстрації відноситься до складу Державного земельного кадастру, ведення якого, згідно з чинним законодавством, покладено на Держгеокадастр. Саме Держгеокадастр є держателем Державного земельного кадастру.

### Список використаної літератури

1. Земельний кодекс України: закон України від 25.06.2001 № 2768-III. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2768-14>.
2. Конституція України: закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Про державний контроль за використанням та охороною земель: закон України від 19.06.2003 № 963-IV. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/963-15>.
4. Про Державну інспекцію сільського господарства України: указ Президента України від 13.04.2011 № 459/2011. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/459/2011>.
5. Про охорону земель: закон України від 19.06.2003 № 962-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/962-15>.

*О. Ільченко*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ПРОГНОЗУВАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

В 2014 році в Україні розпочалася довгоочікувана реформа місцевого самоврядування та децентралізація влади, яка передбачає передачу більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад.

Основним позиційним документом уряду щодо реформи децентралізації є Концепція реформування місцевого самоврядування і територіальної організації влади в Україні, схвалена урядом 1 квітня 2014 року. Вона встановлює основні завдання, принципи та етапи реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади.

Важливою складовою реформи стало формування спроможних громад, що відбувається шляхом об'єднання територіальних громад.

Новий адміністративно-територіальний устрій повинен стати основою побудови нової моделі територіального управління, заснованої на засадах децентралізації, субсидіарності, балансу загальнодержавних інтересів з інтересами населення регіонів та територіальних громад, повсюдності місцевого самоврядування, спроможності й самостійності територіальних громад щодо вирішення питань місцевого значення.

В зв'язку з цим виникла необхідність та актуальність планувальної діяльності на місцевому рівні. В нашій державі активно розвивається і запроваджується стратегічний підхід до планування сталого територіального розвитку.

Стратегічне планування розвитку території сьогодні розглядається як один із найбільш перспективних та ефективних механізмів реалізації довгострокової регіональної політики в умовах посилення самоорганізації територіальних громад різних рівнів. Місцеві громади роблять значний внесок у вирішення важливих соціально-економічних та культурних проблем. Саме за допомогою різноманітних форм організацій громад вирішуються проблеми бідності, розвивається соціальна інфраструктура певної території, підвищується рівень життя населення, забезпечується сталий розвиток суспільства.

В сучасних умовах господарювання стратегічне планування набуває особливого значення для забезпечення ефективного управління розвитком регіону.

Стратегічне планування економічного розвитку ОТГ може бути успішним за умови тісної взаємодії райдержадміністрації з органами місцевого самоврядування.

Основним інструментом, що забезпечує ефективність взаємодії місцевого самоврядування, є узгодження спільних дій, що досягається координацією діяльності, узгодженістю позицій обох гілок влади.

Варто виділити основні організаційно-правові форми взаємодії місцевих органів влади:

- утворення спеціальних органів на паритетних началах для реалізації спільних програм, здійснення конкретних дій в певних сферах життєдіяльності території;
- проведення координаційних нарад (семінарів) за участю керівників і посадових осіб місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування;
- проведення спільних дій із комплексних питань і планування з розподілом обов'язків між учасниками їх реалізації;
- проведення спільних засідань колегій і президій та прийняття спільних розпоряджень головою райдержадміністрації та головою районної ради;
- складання аналітичних оглядів спільної діяльності органів місцевого управління з метою виявлення позитивного досвіду і його впровадження;
- спільне проведення масово-культурних заходів.

Тісна співпраця місцевих органів влади і самоврядування здебільшого приносить позитивний результат, унаслідок чого органи державної влади забезпечують необхідні умови для нормальної діяльності органів місцевого самоврядування, а самоврядні органи здійснюють чимало функцій державного спрямування.

З огляду на аналіз проблем взаємодії між органами державної влади та органами місцевого самоврядування можна намітити шляхи подальшого вдосконалення взаємодії місцевих органів державної влади та самоврядування, а саме:

- внесення змін у Закони «Про місцеві державні адміністрації» і «Про місцеве самоврядування в Україні» з питань взаємодії цих органів, трансформації деяких делегованих повноважень органів місцевого самоврядування у власні (самоврядні);

- розробка механізмів розмежування і співвідношення компетенції органів місцевої публічної влади;

- вирішення проблеми територіальної організації країни, реформування адміністративно-територіального устрою;

- зміни структури органів виконавчої влади з переходом від галузевого до функціонального принципу їх побудови, закріплення за ними, насамперед, контрольно-наглядових функцій;

- створення на регіональному рівні координаційних рад із питань взаємодії місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

Ці та інші заходи будуть сприяти покращенню взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування в контексті здійснення реформ в Україні.

*С. Каюн, О. Матвеева*

## **ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ АКТИВІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Один із провідних напрямів науково-практичних дискусій, в охороні здоров'я та економіці в цілому визначається загальними проблемами економічної теорії, пов'язаними з розподілом функцій між ринком та державою у фінансуванні, виробництві й наданні медичних послуг. На сьогоднішній день державно-приватне партнерство визначено як один із ключових механізмів реалізації політики модернізації економіки України, вирішення важливих соціально-економічних проблем. Висока ефективність державно-приватного партнерства як форми взаємодії держави та бізнесу доведена досвідом багатьох країн світу. Для реалізації масштабних модернізаційних проектів в медицині потрібні значні інвестиційні ресурси, потужним джерелом яких може стати приватний бізнес.

Окремі питання розвитку державно-приватного партнерства почали досліджуватись українськими науковцями, зокрема в працях В. Варнавського, Б. Данилишина, І. Запатріної, К. Павлюка. Існує низка

праць із висвітлення досвіду застосування механізму державно-приватного партнерства в інших країнах та аналізу практичних проблем його запровадження в Україні. Водночас бракує системних ґрунтовних наукових досліджень з даної проблематики.

Ефективно функціонувати в сучасних умовах розвитку економіки система охорони здоров'я може тільки на основі балансу державного і приватного секторів. В тому числі одним із механізмів такої взаємодії є державно-приватне партнерство, ефективне впровадження якого в систему охорони здоров'я України допоможе уникнути, з одного боку, недоліків прямого регулювання держави, а з другого – «провалів ринку». Державний і приватний сектори охорони здоров'я мають власні унікальні ресурси, характеристики й переваги, в разі поєднання котрих стає можливим результативне функціонування, а також досягнення синергетичного ефекту в медичній галузі, де особливо помітні «провали ринку» або неефективність державного управління [2, с. 20].

Світова практика впровадження проектів державно-приватного партнерства в охороні здоров'я виокремлює такі форми їх реалізації: сервісні контракти, контракти на управління, контракти на будівництво, експлуатацію й переобладнання, а також оренду, концесію, лізинг та різні «гібридні» контракти. Сервісні контракти використовуються для забезпечення об'єктів охорони здоров'я окремими видами послуг (лабораторні послуги, харчування, енергосервісні контракти), які ґрунтуються на порівняльних перевагах приватного партнера, зокрема інноваційних ресурсах і технологіях. Контракти на управління є угодами, що передають окремі повноваження держави приватному сектору разом із повною відповідальністю й необхідними функціями (включаючи набір та управління персоналом, закупівлю медикаментів і устаткування) та спрямовані на використання ефективніших методів управління.

Найпоширенішими у світовій практиці формами реалізації проектів державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я є контракти на будівництво, реконструкцію, експлуатацію й переобладнання об'єктів інфраструктури (лікарень, амбулаторій, медичних центрів тощо). «Гібридні» контракти використовуються для специфічних потреб медичних установ, приміром для контрактів, пов'язаних із інформаційними технологіями, які включають побудову та управління інформаційними системами, або для контрактів на оновлення чи модернізацію медичного устаткування.

Досвід розвинутих країн свідчить, що загальна економія суспільних ресурсів за рахунок державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я становить близько 10 %, за умови що найвагомішу частку медичних послуг населенню надає сама держава.

Поряд із проектами державно-приватного партнерства, які реалізуються в межах окремих країн, за останні десятиріччя розвиток у

сфері охорони здоров'я дістали глобальні державно-приватні партнерства. Появу зазначених партнерств у сфері охорони здоров'я зумовили такі явища, як глобалізація економіки, епідемії, демографічні особливості розвитку окремих груп країн, бажання зменшити значний розрив між рівнями розвитку систем охорони здоров'я бідних і багатих країн, зробити доступнішими ліки й медичні послуги, а також потреба в розробці нових медичних технологій [2, с. 15].

Виконання місії глобального партнерства потребує значних фінансових ресурсів, інноваційних підходів до управління проектами, які передбачають залучення до їх реалізації міжнародних фінансових і некомерційних організацій, а також транснаціональних компаній.

Міжнародні фінансові організації беруть активну участь у реалізації проектів державно-приватного партнерства з метою поліпшення надання медичних послуг, а також будівництва, модернізації та експлуатації різних об'єктів медичної інфраструктури. Наприклад, у Європі в минулому десятилітті успішно реалізовані проекти державно-приватного партнерства з участю Європейського інвестиційного банку

Однією із перешкод широкомасштабному впровадженню механізмів державно-приватного партнерства в українську практику є відсутність довіри між бізнесом і владою, наявність негативного досвіду їх співпраці в окремих секторах вітчизняної економіки. За таких умов у державі немає стимулів до реалізації великих проектів із залученням приватного капіталу. У сфері локальних проектів на місцевому й регіональному рівнях такі стимули також відсутні, оскільки бюджетне фінансування є недостатнім, а інституціональні реформи уповільнюються.

Отже, постає потреба у формуванні механізму розвитку державно-приватного партнерства, орієнтованого на модернізацію системи охорони здоров'я, як основного об'єкта узгодження інтересів держави, бізнесу та суспільства. Такий механізм має передбачати як послідовні реформи в частині створення інститутів, що забезпечують зростання довіри між владою й бізнесом (у т. ч. за рахунок зниження корупції), так і структурні зміни у сфері охорони здоров'я з метою створення економічно привабливих умов для участі бізнесу у проектах державно-приватного партнерства. У сучасних умовах важливо сформувавши громадські інститути партнерства держави й бізнесу у сфері охорони здоров'я, а також із участю некомерційних організацій створити сприятливі умови для діалогу між органами управління, бізнесом і громадянами для формування й розвитку приватно-державного партнерства в системі охорони здоров'я. При цьому держава повинна формувати середовище кооперації інтересів та запобігання конфліктам між зацікавленими учасниками системи охорони здоров'я, надання непрямих бонусів активним учасникам державно-приватного партнерства. Заходи такого партнерства мають плануватися на основі узгодження інтересів

зацікавлених груп, зокрема представників органів державної влади, медичних установ, некомерційних організацій, громадських організацій пацієнтів, а також незалежної системи контролю виконання поставлених завдань [2, с. 22].

Розвиток державно-приватного партнерства для залучення інвестицій визначено одним із основних напрямів реалізації Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні [1, с. 2].

З метою розвитку державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я в Україні, доцільно розвивати такі його форми: контракт на управління існуючими державними медичними установами; реалізацію державних програм і національних проектів із метою проектування й будівництва медичних центрів; взаємодію із зарубіжними медичними центрами, обмін досвідом, стажування фахівців; участь у розробці методологічної бази в рамках охорони здоров'я та медичного страхування. Ефективна взаємодія держави й бізнесу у сфері охорони здоров'я буде досягнута за рахунок проведення державою з участю представників бізнесу інноваційних семінарів із питань підвищення конкурентоспроможності, виявлення й усунення фінансових і адміністративних бар'єрів, що перешкоджають розвитку системи охорони здоров'я в Україні; формування галузевих, регіональних і відомчих планів державно-приватного партнерства, які сприятимуть підвищенню ефективності використання коштів, що спрямовуються на розвиток програм професійної освіти, проведення науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт та комерціалізацію їх результатів; залучення представників підприємницького співтовариства до участі в розробці проектів нормативно-правових актів (разом із підтримкою розвитку галузевих бізнес-асоціацій) [3, с. 15].

Наша держава вже більше п'яти років здійснює впровадження та розвиток окремих форм державно-приватного партнерства, а саме: у 2010 р. прийнято Закон України «Про державно-приватне партнерство», у 2011 році затверджена Концепція загальнодержавної програми «Здоров'я 2020: український вимір», програма економічних реформ на 2012 – 2014 роки теж мала один із пунктів, де згадувалось про корисність впровадження державно-приватного партнерства. На сьогоднішній день конкретних дій в напрямку реалізації цих механізмів державно-приватного партнерства не було зроблено.

Наприкінці 2015 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інвестицій в Україні». Закон дозволить чітко розмежувати проекти, які реалізуються в рамках державно-приватного партнерства, та проектами, реалізованими в інших формах. Також введено ефективні механізми державної підтримки територіальних громад у реалізації проекту

державно-приватного партнерства. Ним визначено права та гарантії приватних партнерів. Зокрема, розширено гарантії приватних партнерів від зміни законодавства («Stability Clause») та в разі розірвання договору про державно-приватного партнерства через порушення державним партнером своїх зобов'язань за договором про державно-приватного партнерства. Встановлено для приватного партнера реальні гарантії на випадок не врахування в цінах (тарифах) на товари (роботи, послуги), що підлягають державному регулюванню, інвестиційної складової, або затвердження тарифу на рівні, нижчому за економічно обґрунтований. Важливо, що усунуто протиріччя між Законом про державно-приватне партнерство та іншими спеціальними законами та нормативно-правовими актами, які регулюють порядок укладання договорів в рамках державно-приватного партнерства в різних сферах економіки.

Незважаючи на всі ці позитивні зміни, в Україні має бути сформована власна стратегія розвитку державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я, що ґрунтуватиметься на збереженні провідних соціальних функцій та цілей системи охорони здоров'я, на потенціалі переваг і недоліків існуючої бюджетної системи, фактичних і потенційних обмежень фінансування охорони здоров'я, з урахуванням ризиків залучення до цього процесу бізнесу.

#### Список використаної літератури

1. Про схвалення Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013-2018 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 серп. 2013 р. № 739-р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/739-2013-p>

2. Підготовка та реалізація проектів публічно-приватного партнерства: Практичний посібник для органів місцевої влади та бізнесу / С. Грищенко. – К., 2011. – С. 32.

3. Державно-приватне партнерство як форма інвестування пріоритетних муніципальних проектів автореф. дис. канд. наук / В. М. Шамбір. – К., 2010. – 28 с.

*А. Корнілова*

### ІНФОРМАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ВЛАДИ І ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ

Останнім часом актуальною є тема взаємодії «Бізнес-влада-громада». Проте без довіри до влади ця взаємодія неможлива. Україна зараз знаходиться на новому етапі перетворень до формувань іміджу нової, справедливої влади. Тому і виникає необхідність створення нової

позитивної характеристики взаємодії бізнесу, влади та громади, на противагу тому, що люди за багато років звикли ототожнювати поняття «влада = зло». Тому потрібно поновити серед населення рівень довіри до влади.

Саме тому потрібно провести органами публічної влади, зокрема прес-службою, роз'яснювальну роботу серед населення, шляхом використання комунікативних засобів та підвищити імідж державної влади, показавши інший, позитивний бік влади, яка зараз може реально допомогти і намагається допомогти і своїми діями.

Загалом, імідж державної влади відображає не лише ступінь авторитету та довіри до цих органів, але й соціальні очікування суспільства, які зумовлені його потребами й інтересами, рівнем політичної культури.

В «Енциклопедичному словнику з державного управління» довіра до влади визначена як «ставлення до органів державної влади та посадових осіб, їхньої діяльності, яке базується на вірі, переконаності та впевненості громадян у надійності, компетентності, сумлінності, щирості, чесності даної влади» [1, с. 173].

Одним із інструментів формування позитивного іміджу влади є засоби масової інформації.

Наразі ж, засоби масової інформації у своїй більшості змішалися із засобами масової пропаганди, а це вводить в оману пересічних громадян.

А ЗМІ повинні виступати своєрідним і безпосереднім комунікатором для донесення інформації до громадян, інструментом роз'яснення дій влади.

Завдання будь-якого держслужбовця (а особливо, спеціаліста зі сфери преси та інформації) – надавати правдиву інформацію і спростовувати неправду, залишаючись нейтральним до політичного та ідеологічного фарбування різної інформації. Так може діяти тільки людина, що вмє не тільки керувати, але підкорятися, діяти не тільки з допомогою примусу, а силою переконання, підштовхуючи людей до «беззаперечного покори законом не за страх, а за совість» [2].

Робота прес-служби часто полягає не тільки у висвітленні позитивних подій, діяльності влади, а й проводячи журналістські розслідування, відкидаючи всі можливі фейки в інформаційній війні.

Так, одного разу до прес-служби надійшов дзвінок з одного Інтернет-видання, що Дніпропетровська область нібито вимагає автономії на кшталт Кримської автономної республіки, згідно кількості підписів у петиції до Президента. Просили прокоментувати цю новину. Видання не вгамовувалося, і моніторинг показав, що цю інформацію поширили багато українських сайтів, наприклад, ICTV, Аргументи і Факти, канал 112 і ін.

Припустити, що в цих ЗМІ працюють непрофесіонали, які поширюють неперевірену інформацію, якимось чином не піднімається, припустити, що



ними рухають явно сепаратистські настрої, так теж дуже відповідально.

Довелося відправити тим ЗМІ, які просили, коментар і також скріншоти зі сторінок – справжньої петиції, де аж 7 підписів, і фейкової, де нібито 936 підписів! І довелося наголосити журналістам, щоб перевіряли інформацію і дотримувались інформаційної гігієни. Це один із прикладів, коли масові ЗМІ замість того, щоб допомагати громадянам, вводять їх в оману, при тому, що працівник ЗМІ повинен дуже ретельно перевіряти інформацію, яка йому надходить. А вже державні ЗМІ безпосередньо перевіряють наявні фейки та спростовують їх. Саме такі фейкові вчинки з боку недобросовісних ЗМІ і псують імідж публічної влади.

Поряд із цим, існує також неготовність співпрацювати районних ЗМІ з обласними. І справа тут не тільки у фінансуванні (обласні телерадіокомпанії, сайти переважно є приватними і навзаєм розміщення інформації надсилають прас-листи), але й безпідставна боязкість, нерішучість сільського населення, яке володіє цими ЗМІ. Так, наприклад, було створено відеоролики про та кроки до децентралізації і важливість об'єднання територіальних громад, а також заохочення створення ОСББ. Але через те, що у відео роликах не було вказано конкретного міста чи району (тобто в Кривому Розі, наприклад, демонструють відеоролики, де показують новини тільки Кривого Рогу) або ж відмовляються демонструвати, бо не знають як сприймуть дане відео їх жителі або не вміють користуватися мережею Інтернет, або роблять банальну «відписку» про те, що ролик демонстрували (і навіть, надають ефірну довідку про демонстрацію), а насправді його не показували, бо вже розпланували програму телебачення і просто не хочуть її змінювати. Тому обласним ЗМІ необхідно проводити постійний моніторинг і пояснювати важливість донесення даної інформації для жителів потенційної чи існуючої громади. Адже можна відзняти безліч корисних відеороликів, підключити багато комунікативних засобів для забезпечення позитивного іміджу влади, доносячи інформацію до населення про переваги децентралізації та утворення ОСББ, про Прозору влади тощо, але вони не будуть донесені до пересічного громадянина – головного джерела влади.

Є й позитивні приклади, коли приватні підприємці-бізнесмени, разом з органами державної влади стають волонтерами для учасників АТО.

В роботі відділу прес-служби на рівні області є інструменти роботи, які б слід було перейняти для районів щоб підвищили імідж публічної влади та довіру до неї:

1) оперативна та злагоджена робота між відділом та приватними телерадіокомпаніями, різноманітними сайтами;

2) забезпеченість автотранспортом (тобто доступність і можливість замовити автомобіль для виїзду на місце події);

3) наявність штатного фотографа, коректора і редактора, окрім основних штатних працівників;

4) відкритість влади для громади – тобто будь-яка громадська організація приходить до відділу зі своєю цікавою інформацією та проханням включити їх у розсилку новин (прес-анонсу та прес-релізу) області, які друкуються на офіційному сайті та на офіційній сторінці у Фейсбук з можливістю надати свої пропозиції та залишити коментарі, а також створення відеороликів та інших відеоматеріалів з роз'ясненнями про діяльність влади, яка повинна бути максимально прозорою, доступною та зрозумілою для громадян, як це регулярно роблять у містах.

Так, наприклад, в прямих ефірах на телеканалах були програми інтерв'ю, в яких детально, достовірно, із перших вуст голови розповідалося про основні напрями роботи обласної влади.

До позитивних прикладів можна віднести й те, що в області також практикують проведення короткого анкетного опитування після надання тієї чи іншої адмінпослуги чи після звернення громадян. Спостерігається зворотній зв'язок, коли після вирішення проблем за зверненням громадян, люди писали офіційну подяку за вирішення їх питання.

Отже, якщо прес-служба на рівні районів викоринить всі перелічені вище недоліки та втілить всі переваги, то і імідж публічної влади підніметься в очах пересічних громадян, налагодиться співпраця «Бізнес – влада – громада» а отже зросте економіка громад і їх конкурентоздатність.

І головне, щоб всі ці позитивні заходи на рівні районів, перейняті з досвіду на рівні області, проводилися постійно, а не тільки у період виборів і щоб місцева влада на будь-якому рівні не боялася співпрацювати. Тоді громада буде постійно відчувати підтримку влади. А якщо громада буде самодостатньою, то й держава буде процвітаючою. Адже, держава – насамперед механізм «управління громадянами справами своєї громади» [3].

### Список використаної літератури

1. Сичова В. В. Довіра до влади / В. В. Сичова // Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

2. Нова державна служба: європейська модель належного управління для України. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/component/k2/item/1873>.

3. Толкованов В. В. Розвиток лідерства на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування як один із пріоритетних напрямів

адміністративної реформи в Україні / В. В. Толкованов // Лідерство в державному управлінні», щорічні Рішельєвські академічні читання (2011; Одеса) ; гол. ред. : В. В. Толкованов ; Нац. ун-т «Одеська юрид. акад.». – О. : Юрид. літ., 2012. – С. 3 – 8.

С. Кузнецов

## ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ СУДОВОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Питання запобігання та протидії корупції є однією із найважливіших проблем, які намагається вирішити сучасна Україна. Актуальність даного питання зумовлюється тим, що корупція провокує й поглиблює суспільні кризові явища, підриває імідж України на світовій арені, негативно впливає та перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між владою та громадськістю, руйнує засади розбудови правової держави та громадянського суспільства. Тому розробка та впровадження заходів антикорупційного спрямування є одним із першочергових завдань державної влади.

На шляху до реалізації цього завдання зроблено чимало кроків: прийнято нове антикорупційне законодавство, низку нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання та протидію корупції, здійснюються наукові дослідження з питань запобігання корупції та боротьби з нею. Незважаючи на це, корупція продовжує залишатися однією із нагальних для вирішення проблем українського суспільства.

Таблиця

### Класифікація заходів із запобігання та протидії корупції за напрямками

Класифікаційний напрям	Заходи
Адаптаційний	Приведення структури органів судової влади України у відповідність з рекомендаціями та стандартами країн-членів ЄС
Забезпечення прозорості та гласності	Забезпечення прозорості прийняття рішень за допомогою вільного доступу до судових рішень; Створення прозорої системи найму та просування в органах судової влади; Визначення переліку інформації, яку органи судової влади зобов'язані зробити доступною для громадянського суспільства. Розробка та впровадження диверсифікованої системи громадського контролю за діяльністю органів судової влади.

Продовження табл.

Каральний	Створення системи ефективної протидії корупції, за якої вчинення корупційних діянь тягне неминучу відповідальність осіб, винних у їх вчиненні.
Організаційно-управлінський	Зменшення кількості «хабаромістких» функцій судової влади України. Чітке законодавче визначення процедур прийняття рішень; Оптимізація чисельності судових структур з метою уникнення паралелізму в роботі, зменшення кількості контрольних та наглядових інстанцій; Удосконалення механізмів контролю за достовірністю декларування державними службовцями своїх доходів та витрат; забезпечення реальних правових наслідків недостовірного декларування з урахуванням розміру прихованих надходжень; Формування єдиної міжвідомчої комп'ютерної інформаційної системи для обліку відомостей щодо фактів корупції та корупційних діянь з правом доступу до неї усіх правоохоронних органів; Запровадження правового інституту ротації кадрів на окремих посадах державної служби.
Правовий	Уніфікація нормативно-правових актів у сфері державної служби України; Розроблення та прийняття Адміністративно-процедурного кодексу України, в якому слід визначити принципи раціоналізації адміністративних процедур.
Превентивний	Запобігання соціальним передумовам корупції та усунення причин, що спричинюють вчинення корупційних діянь
Соціально-економічний	Створення системи суспільних відносин, за якої правомірна поведінка службовців органів судової влади є соціально престижною і вигідною; Забезпечення справедливої та адекватної оплати праці державних службовців в органах судової влади, завдяки чому можна було б уникнути негативних проявів протегування, клановості та сімейності

Органи судової влади характеризується як одні із найбільш сприятливих сфер для виникнення корупційних ризиків. З метою їх нейтралізації, що в кінцевому результаті має привести до посилення доброчесності влади в Україні, розробляються та пропонуються до впровадження різноспрямовані заходи. Аналіз окремих наукових напрацювань та інформаційно-методичних матеріалів, з якими ознайомився під час проходження практики в Дніпропетровському окружному адміністративному суді дав змогу класифікувати заходи антикорупційного характеру в судовій владі, об'єднавши їх у групи за такими напрямками: адаптаційний, забезпечення прозорості та гласності, каральний, організаційно-управлінський, правовий, превентивний, соціально-економічний (див. таблицю).

Механізмами забезпечення реалізації концептуальних заходів у практичній площині є такі:

1) політичний – наявність політичної волі до подолання корупції усіма можливими демократичними заходами, в тому числі морально-ідеологічними; формування та реалізація чіткої державної антикорупційної політики; об'єднання та компромісна співпраця щодо питання подолання корупції усіх політичних сил;

2) економічний – обов'язкове врахування щорічних видатків на фінансування заходів, спрямованих на протидію корупції із державного бюджету та місцевих бюджетів; залучення коштів від вітчизняних та міжнародних донорських громадських організацій шляхом підготовки проектів, спрямованих на реалізацію заходів;

3) нормативно-правовий – підготовка та прийняття Верховною Радою України, центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах їх компетенції нормативно-правових актів антикорупційного характеру і таких, мета і зміст яких співзвучні з концептуальними;

4) організаційний – Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України формують законодавче та нормативно-правове забезпечення реалізації заходів, передбачених Концепцією; центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень забезпечують виконання законодавчих та нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію концептуальних морально-ідеологічних антикорупційних заходів; інші органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування забезпечують досягнення тактичних цілей (пріоритетних завдань) Концепції;

5) кадровий – залучення до реалізації Концепції фахівців у сферах юриспруденції, педагогіки, психології, соціології, PR-технологій, маркетингу, політології, державного управління та місцевого самоврядування тощо.

### Список використаної літератури

1. Бездольний М. Ю. Державно-правовий механізм протидії корупції / М. Ю. Бездольний // Форум права. – 2009. – № 2. – С. 38 – 43. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-2/09bmympk.pdf> 7

2. Хмара О. Нові інструменти протидії корупції в арсеналі громадськості – від боротьби з корупціонерами до запобігання корупції / О. Хмара // Громадянське суспільство. – 2010. – №2(13). – Режим доступу : <http://www.ucipr.kiev.ua/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=603277232&mode=thread&order=0&thold=0>

3. Печенкін І. В. Сучасний стан протидії корупції органами прокуратури та її роль в системі суб'єктів здійснення такої діяльності / І. В. Печенкін. – Режим доступу : <http://www.crimecenter.com.ua/>

[index.php?option=com\\_content&view=article&id=184:2010-05-07-12-55-26&catid=35:2010-01-24-15-37-14&Itemid=62](http://www.rv.gov.ua/sitenew/demydivsk/ua/3918.htm)

4. Матеріали для проведення спеціальних семінарів з питань запобігання проявам корупції, етики поведінки державних службовців. – Режим доступу : <http://www.rv.gov.ua/sitenew/demydivsk/ua/3918.htm>

*А. Кузьменко*

### ДОСВІД КРАЇН ЄС У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Україна отримала інструмент та дороговказ для своїх перетворень. Виконання вимог цієї Угоди дає можливість Україні в подальшому стати повноцінним членом в Європейському Союзі.

Однією з цілей Угоди про асоціацію є адаптація українського законодавства до стандартів ЄС. Для досягнення цієї мети при реформі системи державної служби та державного управління в Україні необхідно проаналізувати досвід функціонування цього важливого інституту в розвинутих державах, оскільки реформи системи державного управління пройшли в багатьох країнах світу, і в багатьох країнах такі реформи були необхідною умовою трансформації і модернізації всього суспільства.

За даними Національної ради реформ України, реформа державного управління реалізована на 58 %.

Для впровадження повноцінної реформи державного управління необхідно розробити та запровадити справедливую та конкурентоспроможну систему оплати праці, яка б окрім окладу та додаткових надбавок, включала надбавки з урахуванням коефіцієнту коригування заробітної плати державних службовців в залежності від сфери діяльності, а також від обсягу покладених на них завдань і результатами їх виконання. Наприклад, для чиновників, що працюють в структурі Міністерства економічного розвитку і торгівлі, це можуть бути зростання ВВП (чи його падіння), залучення інвестицій, відхилення ключових показників розвитку економіки від прогнозованих.

Також в країнах ЄС поширений інструмент так званих «урядових компенсаційних виплат» державним чиновникам (Хорватія, Естонія, Ірландія, Греція, Угорщина, Латвія, Литва, Румунія, Іспанія тощо) залежно від тих чи інших тенденцій в економіці. Розміри таких виплат значно вищі, ніж, наприклад, у приватному секторі. Таким чином вдається

залучати до роботи в державному секторі високоякісних спеціалістів.

Іншими стимулами для всіх державних органів можуть бути, наприклад, можливість безкоштовного набуття другої вищої освіти, медичне страхування, безкоштовний (пільговий) залізничний проїзд тощо, як це практикується в Європі.

Необхідно затвердити загальні правила етичної поведінки державних службовців, розробити методичні рекомендації та практичні приклади їх застосування, запровадити сучасні механізми та дієві інструменти навчання та оцінки етичної поведінки державних службовців.

Було б доцільно вчителів, викладачів, поліцейських, пожежників, військових зарахувати до категорії державних службовців, які б мали такий самий статус, як і чиновники, і користувались би уніфікованими пільгами, як це практикується в Європі, що, нажаль, не передбачається в Законі України «Про державну службу».

Важливо розробити та запровадити справедливу та конкурентну систему просування по державній службі, механізми та критерії оцінки роботи державних службовців, враховуючи особливості однієї із трьох моделей публічної служби, які діють у країнах ЄС – кар'єрної, за якої державний службовець призначається на найнижчу посаду визначеного кар'єрного рівня та може просуватися по рангах, якщо він здобуває необхідну освіту, проходить тренування та має достатньо стажу роботи.

Таким чином, проаналізувавши європейський досвід у публічному управлінні, можна сказати, що багато принципів можна запозичити та реалізувати в сучасній моделі українського державного управління при впровадженні реформи державного управління, щоб державні службовці мали справедливі умови та оплату праці, гарантії щодо майбутнього.

*О. Купчинський*

## **ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У М. КРОПИВНИЦЬКИЙ**

Актуальність дослідження інвестиційної політики обумовлена її ключовою роллю у розвитку регіонів. Інвестиційна політика виступає чинником цілеспрямованого проведення модернізації виробництва, забезпечуючи зростання ВВП і обсягів виробництва, фактором соціальної стабілізації, забезпечуючи зайнятість населення, чинником підтримки рівноважного стану розвитку регіону.

Формування та розвиток інвестиційної політики в регіоні покладено на органи державного управління та місцевого самоврядування. Одним із яких є департамент інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації до завдань якого входить формування та реалізація інвестиційної політики в регіоні.

Формування об'єктивних передумов стійкого розвитку економіки м. Кропивницький та Кіровоградської обл. неможливе без реального інвестування, оновлення основного капіталу, реструктуризації всієї фінансово-інвестиційної сфери й створення сприятливого інвестиційного клімату як важливої конкурентної переваги подальшого економічного розвитку регіону.

Інвестиційна привабливість території визначається факторами інвестиційної привабливості регіону і регіональною інвестиційною політикою. Під факторами інвестиційної привабливості регіону розуміються процеси, явища, дії, переважно об'єктивного характеру, що впливають на інвестиційну привабливість регіону і визначають його територіальні особливості.

Відповідно, регіональна інвестиційна політика розуміється як процес, що визначає територіальні особливості регіону. На практиці це є дії державних і місцевих органів влади і управління щодо розвитку інвестиційного процесу в регіоні, пов'язані з удосконаленням нормативно-правової бази, надання пільг та заохочень для найбільш ефективних та значущих для регіону інвестиційних проектів, розвитком інфраструктури з обслуговування суб'єктів інвестиційної діяльності, гарантування безпеки діяльності підприємницьких структур.

Виходячи з аналізу діяльності департаменту інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації зробленого під час стажування, можна виділити наступні проблеми які гальмують процеси розвитку інвестицій в регіоні, а саме:

- зниження фінансових можливостей бюджетів всіх рівнів, а також господарюючих суб'єктів та населення;
- недосконалість і часті зміни законодавчої і нормативно-правової бази;
- слабка розвиненість фондового ринку і ринку капіталів;
- відсутність системи страхування ризику інвесторів;
- нестабільна політична ситуація в країні.

З метою активізації інвестиційної політики в Кіровоградській області розроблена програма інвестиційної привабливості Кіровоградського району на 2016 – 2017 роки, яка спрямована на забезпечення інвестиційної привабливості, підтримку зовнішньоекономічної діяльності вітчизняного товаровиробника, формування позитивного інвестиційного іміджу Кіровоградського району для забезпечення зростання надходжень інвестицій та розв'язання на цій основі найголовніших проблем і завдань соціально-економічного характеру Кіровоградського району.

Основними завданнями Програми є:

- створення системи координації взаємодії місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з підприємствами, діловими та фінансовими структурами, інвестиційними фондами щодо залучення інвестицій в економіку району;

- інформаційна пропаганда потенційних можливостей підприємств району серед вітчизняних та іноземних інвесторів з метою залучення інвестицій;

- підтримка товаровиробників району;

- розвиток агропромислового комплексу;

- підтримка та супроводження інвестиційних проектів підприємств, організацій району;

- запровадження постійного моніторингу процесу реалізації інвестиційних проектів;

- створення нових конкурентоспроможних видів продукції з впровадженням передових технологій у виробництво.

Для досягнення основної мети та для практичної реалізації основних напрямів Програми розроблено систему заходів, які направлені на поширення інформації про регіон з визначенням конкретних виконавців та термінів.

Виконання передбачених Програмою заходів забезпечить:

- створення передумов формування позитивного інвестиційного іміджу Кіровоградського району;

- збільшення обсягів інвестицій вітчизняного походження, сприяння залученню іноземних інвестицій, зростанню обсягів капіталів, підвищенню рівня зайнятості;

- посилення впливу презентаційної діяльності на науково-технічне та технологічне оновлення вітчизняного виробництва, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції;

- вирішення існуючих проблем соціально-економічного розвитку району, підвищення рівня життя населення

Залучення інвестицій на регіональний рівень вирішує не тільки питання підвищення ефективності розвитку місцевого виробництва, але і соціальні питання – зокрема, зменшення безробіття. Зростання обсягу коштів, залучених у виробництво, сприяє збільшенню надходжень коштів до місцевих бюджетів та вирівнюванню фінансового потенціалу території.

Отже, проаналізувавши стан інвестиційної діяльності в Кіровоградському регіоні, можна стверджувати, що в останні роки темпи росту інвестиційної діяльності в Кіровоградській області знизились. Основними чинниками скорочення обсягів інвестування стали: правові, законодавчі, податкові, грошово-кредитні, страхові та інші внутрішні фактори економіки, на які свій вплив здійснила несприятлива фінансова кон'юнктура в світі. Така ситуація вимагає здійснення цілеспрямованої регіональної інвестиційної політики, яка б сприяла зміцненню процесів накопичення інвестиційних ресурсів в регіоні, впорядкуванню їх використання, збільшенню частки інвестиційного спрямування доходів.

## Список використаної літератури

1. Гриценко Л. Л. Державна інвестиційна політика: сутність, цілі та завдання/ Л. Л. Гриценко [Електронний ресурс] // Режим доступу: [kntu.kr.ua>doc/zb\\_22\(2\)\\_ekon/stat\\_20\\_1/15.pdf](http://kntu.kr.ua/doc/zb_22(2)_ekon/stat_20_1/15.pdf)

2. Програми інвестиційної привабливості Кіровоградського району на 2016 – 2017 роки затверджена рішенням Кіровоградської районної ради від 17 грудня 2015 року № 20

3. Степаненко С. В. Інвестиційна привабливість регіонів та інноваційна політика в контексті сталого економічного зростання / С. В. Степаненко // Режим доступу: [kbuara.kharkov.ua>e-book/db/2012-2/doc/2/10.pdf](http://kbuara.kharkov.ua>e-book/db/2012-2/doc/2/10.pdf)

*Т. Курілова*

## ЗМІНИ В СИСТЕМІ ФІНАНСУВАННЯ ЛІКУВАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Згідно з навчальним планом та вимогами до стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів інституту, я проходила стажування в відділі бухгалтерського обліку та зведеної звітності департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Одним з актуальних питань в період реформування системи охорони здоров'я є її фінансування – процес формування (збору), акумуляції, розподілу та використання коштів для задоволення потреб населення у збереженні, зміцненні і охороні здоров'я.

Лікувально-профілактичні заклади області мають наступні джерела фінансування: 1) за рахунок коштів місцевого (обласного) бюджету, розпорядником яких виступає департамент охорони здоров'я облдержадміністрації; 2) відповідно до п. 8 ст. 97 Бюджетного Кодексу України за рахунок коштів медичної субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, яка складає лівову частку фінансування системи охорони здоров'я, у тому числі лікувально-профілактичних закладів; 3) за рахунок надання лікувальними закладами платних послуг.

Доходи місцевого бюджету складаються із доходів, необхідних для виконання власних повноважень, і доходів, необхідних для забезпечення виконання делегованих законом повноважень органів виконавчої влади. Місцевий бюджет поділяється на поточний бюджет (формується на основі податків) і бюджет розвитку (за рахунок частини податкових надходжень, а також коштів, залучених від розміщення місцевих позик, інвестиційних субсидій з інших бюджетів).

На початку кожного року Дніпропетровській обласній раді на затвердження обласного бюджету подається інформація департаментом фінансів облдержадміністрації щодо розподілу коштів між всіма галузями

за загальним та спеціальним фондами. Рішенням сесії обласної ради затверджується «Обласний бюджет» на поточний рік. Відповідно до цього бюджету та до лімітних довідок наданих департаментом охорони здоров'я облдержадміністрації лікувально-профілактичні заклади області складають кошториси або довідки про зміни до кошторису відповідно до яких фінансуються протягом всього року. Кожен місяць, квартал, рік до департаменту фінансів облдержадміністрації департамент охорони здоров'я облдержадміністрації надає зведений звіт про використання отриманих коштів з поясненням.

Стосовно другого джерела. В кінці кожного року на наступний Верховною Радою України розробляється, Кабінетом Міністрів України погоджується Закон України «Про Державний Бюджет» на відповідний рік. Цим документом затверджуються кошти виділені на медичну субвенцію з державного бюджету місцевим бюджетам на всю Україну. Розподіл субвенції відбувається відповідно до формули затвердженої Кабінетом Міністрів України та з урахуванням наступних параметрів: кількість населення відповідної адміністративно-територіальної одиниці, коригуючі коефіцієнти, що враховують відмінності надання медичної допомоги, відповідно до особливостей території. Відповідальність за розробку формули покладено на Міністерство охорони здоров'я. Після того як кошти медичної субвенції було зараховано на поточний рахунок Міністерства охорони здоров'я України, він розподіляє кошти між всіма областями України (фінансує), тобто на рахунки департаментів охорони здоров'я облдержадміністрації та рахунки департаментів охорони здоров'я відповідного міста. Департаменти в свою чергу розподіляють (фінансують) кошти медичної субвенції між підпорядкованими їм лікувальними закладами (первинного, вторинного та третинного рівнів).

Контроль за коштами медичної субвенції відбувається з двох сторін. По-перше, на рівні казначейського обслуговування, через рахунки яких проходять всі ці кошти, а саме, всі районні та міські управління казначейської служби подають інформацію до головного управління казначейської служби України в Дніпропетровській області, а обласні казначейства, в свою чергу, подають зведену інформацію по області до Головного управління державної казначейської служби України, яке в свою чергу аналізує надану інформацію та звітує в Міністерство фінансів України. По-друге, до 30 числа місяця розпорядники коштів медичної субвенції звітують перед департаментами, а ті, в свою чергу, подають підконтрольну інформацію до Міністерства охорони здоров'я України.

Відповідно до ст. 103<sup>4</sup> Бюджетного Кодексу України розпорядники коштів отримують кошти медичної субвенції і використовують їх для задоволення поточних потреб. Залишки коштів субвенції у кінці року у дохід бюджету не вилучаються і можуть використовуватися з урахуванням цільового призначення субвенції, у тому числі на

оновлення матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я.

Наш регіон знаходиться на шляху до децентралізації влади, з 69 схвалених обласною радою об'єднаних територіальних громад створено лише 16. На території кожної об'єднаної територіальної громади обирається голова шляхом проведення виборів (проводяться відповідно до постанови Верховної Ради України про проведення виборів у відповідних об'єднаних територіальних громадах).

Об'єднані територіальні громади фінансуються за рахунок вищезазначеної медичної субвенції з державного бюджету. Фінансування по субвенції заходить на рахунки районних державних адміністрацій, які є головними розпорядниками коштів у об'єднаних територіальних громадах. Далі районні державні адміністрації фінансують лікувально-профілактичні заклади, що знаходяться на території об'єднаної територіальної громади відповідно до кошторисних призначень та договорів. Договори на фінансування укладаються між районними державними адміністраціями та лікувальними закладами.

Контроль за використанням виділених коштів відбувається наступним чином. Районні державні адміністрації та міська рада збирають інформацію щодо надходжень та фактичних видатків за медичною субвенцією від лікувальних закладів та надають її до обласних департаментів охорони здоров'я, а ті в свою чергу звітують перед Міністерством охорони здоров'я, перевіrivши зазначену інформацію у звітах з Головним управлінням державної казначейської служби України у Дніпропетровській області.

Ще одним джерелом отримання прибутку деяких лікувальних закладів області є надання платних послуг, перелік яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 1996 року № 1138 «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються в державних закладах охорони здоров'я та вищих медичних закладах освіти» (зі змінами).

Отже, медичний заклад повинен мати затверджений перелік платних послуг, які він надає, виключно у межах, визначених цією постановою. Ці відомості також закріплюються і у Положенні закладу. Зі всіма працівниками, що будуть надавати платні медичні послуги підписується колективний договір. Лікувальний заклад має книгу обліку надання послуг, у якій зазначається кому, коли, яка послуга надавалася та якою була її вартість. Після оплати послуги пацієнт отримує чек роздрукований на касовому апараті в двох екземплярах: пацієнту та закладу. Під час перевірки контролюючі органи (КРВ, податкова та ін.) мають можливість звірити чеки та книгу обліку.

Вартість медичної послуги складається з планової собівартості послуги, визначеної на підставі економічно обґрунтованих планових витрат на одиницю калькулювання та витрат на розвиток закладу в межах

граничного рівня рентабельності, встановленого органами виконавчої влади. Накопичений прибуток закладу відображається на спеціальному рахунку та використовується на першочергові потреби (виплата заробітної плати, оплата послуг зв'язку, комунальних послуг, купівля паперу і т. ін.) та на погашення заборгованості у разі її наявності. Департаменти не мають важелів контролю та впливу щодо витрачання цих коштів.

Проблеми пов'язані з фінансуванням системи охорони здоров'я:

- недостатня забезпеченість Міністерством охорони здоров'я лікувальних закладів, що знаходяться на території об'єднаних територіальних громад, у фінансових ресурсах, так як після об'єднання громади не мають права на отримання додаткових коштів з місцевого (обласного) бюджету у разі потреби;

- питання щодо затвердження порядку надання платних послуг у галузі охорони здоров'я на основі єдиного підходу до визначення їхньої вартості на державному рівні на сьогодні залишається невирішеним і кожний заклад самостійно розробляє методику визначення ціни на послугу.

Визначені під час стажування проблеми можуть стати предметом дослідження у магістерській роботі.

*Є. Луцашко*

### **ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ЕЛЕКТРОННОЇ ДЕМОКРАТІЇ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Електронна демократія є однією з базових основ формування інформаційного суспільства. Запровадження інструментів електронної демократії, використання інформаційно-комунікаційних технологій і сервісів, формування інформаційної інфраструктури розширює можливості розвитку й посилення демократичних інститутів, забезпечує участь громадян у суспільній і політичній діяльності, що є надзвичайно важливим у сучасних умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації.

Під час проходження стажування нами було визначено проблеми і перспективи розвитку е-демократії в Україні, здійснено аналіз відповідного нормативно-правового середовища; проаналізовано зарубіжний досвід та кращі практики реалізації концепції е-демократії; запропоновано відповідний інструментарій для її запровадження.

Так, електронна демократія забезпечує можливість кожного громадянина брати участь у формуванні і реалізації державної політики, ухваленні рішень органами влади, використовуючи при цьому

інформаційну технологію для двостороннього інтерактивного зв'язку між органами влади і громадянами. Разом із тим слід підкреслити: попри те, що е-демократія не може вважатися альтернативою представницькій демократії, її можливості повинні активно використовуватись для прискорення процесів демократизації в українському суспільстві – розширення спектра взаємодії між громадянами, між громадянами та владними інститутами, прискорення реакції влади на звернення громадян (формування зворотного зв'язку), роз'яснення громадянам рішень влади.

Термін немає однозначного тлумачення, зазвичай поняття е-демократії розуміється як використання «нових інформаційних технологій для захисту та розвитку основних демократичних цінностей і, перш за все, участі громадян у процесах ухвалення рішень органами влади, тобто – залучення до політичного процесу. Ця участь має бути зорганізована так, щоб громадяни відчували власну причетність до політики та результативність витрачених зусиль». Цінністю демократії такого типу є інформація, а критерієм демократичності – доступ до відкритої, правдивої та об'єктивної інформації.

Доволі поширеним є тлумачення е-демократії як використання ІКТ та інформаційної структури для розвитку і посилення демократичних інститутів і розширення участі громадян у суспільній та політичній діяльності. Можливості ІКТ використовуються в межах від інформування про різних претендентів на виборні посади та про партії до участі у електронних форумах, в електронному голосуванні (е-голосування) і в електронних виборах (е-вибори).

У загальноєвропейському дослідженні використання ІКТ для посилення демократії дається таке тлумачення: «Е-демократія складається з усіх електронних засобів комунікацій, що дають змогу/уможливають громадянам докладання зусиль для «тримання» керівників/політиків відповідальними за свої дії у сфері публічного життя.

Залежно від аспектів демократії, що просуваються, е-демократія може використовувати різні технології для:

- 1) підвищення транспарентності політичного процесу;
- 2) посилення прямого залучення і участі громадян;
- 3) підвищення якості формування думки – позиції шляхом відкриття нового простору для інформації і обговорення».

Взагалі, е-демократія – це заснований на використанні мережевих комп'ютерних технологій механізм забезпечення політичної комунікації, який сприяє реалізації принципу народовладдя і дозволяє зробити політичний устрій таким, що відповідає реальним потребам інформаційного суспільства.

Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні визначає термін «електронна демократія» як форму суспільних відносин, за якої громадяни та організації залучаються до державотворення та

державного управління, а також до місцевого самоуправління шляхом широкого застосування інформаційно-комунікаційних технологій.

Мета е-демократії полягає у створенні фундаменту для участі людини та громадянина у прийнятті державних рішень, посилення впливу на формування і реалізацію державної політики, вирішення питань місцевого значення, посилення прозорості та підзвітності органів влади громадянам.

Сьогодні традиційні засоби здійснення демократії все частіше піддаються критиці через їх недоліки, серед яких називаються такі, як, наприклад, слабкий вплив громадян на прийняття рішень, реалізацію політичної програми партії влади чи коаліційного уряду, залежність вибору громадян від маніпуляційних можливостей виборчих технологій, можливість дискримінації меншості більшістю тощо. Стійка ж демократія вимагає міцних діалогових зв'язків між державою і громадянським суспільством, урядом і керуванням, і саме новітні інформаційно-комунікаційні технології відкривають нові перспективи національної та локальної державної політики, взаємодіючи з громадянами за допомогою Інтернету, електронної пошти тощо.

Е-демократія охоплює всі електронні засоби, що уможливило для громадян контроль діяльності лідерів/політиків у публічній сфері. Залежно від сфери, в якій демократичні начала потребують розвитку, е-демократія може використовувати різні методи: для забезпечення транспарентності політичного процесу; для збільшення прямого залучення й участі громадян; для поліпшення якості формування громадської думки шляхом створення нового простору інформації та її осмислення. Проте ІКТ утворюють лише технологічну можливість удосконалення демократії, переходу демократії до більш високого її рівня.

Технології – це тільки інструмент, який використовують для урівноваження інтересів у суспільстві. Інформаційний спосіб життя передбачає наявність соціально активної особистості. Соціальна активність громадян, їх можливість безпосередньо брати участь у формуванні офіційної позиції, формулюванні відповідної правової бази, здійсненні реального контролю над процесами перетворення рішень у життя фактично порушує монополію еліт на вирішення всіх важливих питань, що пов'язані з життєдіяльністю суспільства. Прозорість усіх владних процедур запобігає корпоративній домовленості, застосуванню подвійних стандартів та іншим маніпуляціям із законом. Тому впровадження е-демократії змінює не тільки ставлення громадян до політики, а і спосіб її здійснення.

### Список використаної літератури

1. Е-уряд та е-демократія: Що думають українці? // Державне агентство з питань електронного урядування України ; Швейцарська конфедерація. – 2015. – 10 с.

2. Клімушин П. С. Моделі інтеграції надання електронних послуг / П. С. Клімушин // Новітні інформаційно-комунікаційні технології в модернізації публічного управління: зарубіжний і вітчизняний досвід: Матеріали IV-го наук.-практ. семінару, 30 бер. – 30 квіт. 2015 р. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – Режим доступу : [http://192.168.10.2/konf/konf\\_dridu/itis%20seminar%202015/pdf/15.pdf](http://192.168.10.2/konf/konf_dridu/itis%20seminar%202015/pdf/15.pdf).

3. Оцінка електронної готовності України 2016 р. – Режим доступу : [http://nc.gov.ua/menu/publications/doc/elektronn\\_urad/E-ocinka-2016\\_1.pdf](http://nc.gov.ua/menu/publications/doc/elektronn_urad/E-ocinka-2016_1.pdf).

*Н. Мазур*

### **АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЩОДО РОБОТИ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН (НА ПРИКЛАДІ ДЕПАРТАМЕНТУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)**

Громадяни України у своєму повсякденному житті зіштовхуються з необхідністю звертатися з різних питань в установи, організації, органи влади різного рівня. Право на звернення є одним з конституційних прав громадян України. Зокрема ст. 40 Конституції України передбачено : «Усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк».

Право на звернення є важливим конституційно-правовим засобом захисту та однією із організаційно-правових гарантій дотримання прав і свобод громадян.

Звернення громадян є однією із форм участі населення в державному управлінні, у вирішенні державних і суспільних справ, можливістю активного впливу громадянина на діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування. Сьогодні цей аспект вимагає якісно нового підходу до розкриття потенціалу волевиявлення людей в процесі формування та реалізації державної політики.

Забезпечення всебічного розгляду звернень громадян, порушених у них проблем, оперативне їх вирішення, задоволення законних прав та інтересів громадян на сучасному етапі є одним із пріоритетних завдань органів державної влади та органів місцевого самоврядування, відповідальним обов'язком їх посадових і службових осіб, фактором забезпечення суспільно-політичної та економічної стабільності.

Аналіз такої інформації дозволяє робити висновки про причини й умови, підказує шляхи усунення порушень, помилок, недоліків, вносити пропозиції.



В департаменті охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації роботу зі зверненнями громадян здійснює відділ організаційного забезпечення та роботи із зверненнями громадян управління стратегічного розвитку та моніторингу якості медичної допомоги, організаційної роботи та роботи зі зверненнями громадян департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації. Головні спеціалісти, на яких покладено обов'язки щодо роботи зі зверненнями громадян, виконують такі завдання:

1. Прийом, реєстрація та попередній розгляд письмових пропозицій, заяв, скарг громадян.
2. Підготовка звернень для розгляду директором департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації.
3. Надання консультативної допомоги відповідальним з питань звернень громадян у структурних підрозділах департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації.
4. Забезпечення своєчасного та якісного розгляду звернень органів виконавчої влади, громадських об'єднань, підприємств, установ, організацій, громадян.
5. Надання заявникам відповідних роз'яснень.
6. Контроль за термінами виконання доручень.
7. Аналіз звернень громадян, вивчення причин, що породжують скарги.
8. Підготовка та відправлення звітів до Міністерства охорони здоров'я України щодо звернень громадян до департаменту охорони здоров'я.
9. Підготовка особистого прийому громадян директором департаменту охорони здоров'я облдержадміністрації.
10. Проведення особистого прийому громадян згідно графіку прийому.
11. Дотримання термінів виконання звернень виконавцями.

Існують певні проблеми, що заважають нормально функціонувати відділу організаційного забезпечення та роботи із зверненнями громадян управління стратегічного розвитку та моніторингу якості медичної допомоги, організаційної роботи та роботи зі зверненнями громадян департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації:

Отже, в процесі стажування встановлено наступні факти:

- недостатня кількість працівників відділу не припустима оскільки обсяг роботи потребує значної продуктивності від працівників;
- мінімальний рівень матеріального та умов праці не сприяє розвитку поліпшеної системи мотивації, яка доволі успішно діє в приватних структурах;
- існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації

від відповідальних виконавців для підготовки відділом інформаційних матеріалів для керівництва;

- комп'ютерна техніка, умови праці, матеріально-технічне забезпечення потребують негайної модернізації та поліпшення.

Незважаючи на певні проблеми функціонування, відділ організаційного забезпечення та роботи із зверненнями громадян управління стратегічного розвитку та моніторингу якості медичної допомоги, організаційної роботи та роботи зі зверненнями громадян департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації старанно та належним чином виконує свою роботу.

*Ю. Миколенко*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ МІНРЕГІОНУ УКРАЇНИ У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ**

Сьогодення в Україні вимагає мобілізації всіх ресурсів для виходу з економічної кризи, розвитку регіонів, що обумовлює необхідність застосування стратегічного та проектного підходів у публічному управлінні. В умовах проведення децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування в Україні пріоритетними є саме розвиток самодостатніх конкурентоздатних регіонів.

Головною проблемою на шляху забезпечення сталого регіонального розвитку є нерівномірне розподілення ресурсів, диспропорція в економічно-соціальному розвитку областей та наявність депресивних регіонів.

Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіон) є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну регіональну політику. Основними завданнями щодо регіональної політики Мінрегіону є:

- 1) забезпечення формування та реалізація державної регіональної політики,
- 2) сприяння комплексному соціально-економічному розвитку регіонів;
- 3) розроблення державної стратегії регіонального розвитку, щорічних планів заходів щодо її реалізації, здійснення методологічного керівництва та координації діяльності з підготовки регіональних стратегій розвитку;
- 4) проведення моніторингу соціально-економічних та інших показників розвитку регіонів та формування переліку показників, за якими проводиться моніторинг розвитку територій і визнання їх депресивними;
- 5) розроблення за участю інших центральних органів виконавчої влади, відповідних місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого

самоврядування програм подолання депресивності територій і проведення моніторингу їх виконання;

б) щорічне подання на розгляд Кабінету Міністрів України доповіді про виконання угод щодо регіонального розвитку та програм подолання депресивності територій, використання коштів, передбачених на зазначені потреби в державному бюджеті;

7) розроблення та забезпечення виконання за участю інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування програм розвитку сільських територій;

8) оцінювання та відбір на конкурсних засадах поданих місцевими держадміністраціями інвестиційних програм і проектів регіонального розвитку, що можуть реалізовуватися за рахунок коштів державного фонду регіонального розвитку;

9) щорічне подання Кабінетові Міністрів України пропозицій щодо розподілу коштів державного фонду регіонального розвитку з переліком відповідних програм і проектів, що можуть реалізовуватися за його рахунок;

10) подання Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо нормативно-правового забезпечення з питань регіональної політики і місцевого самоврядування, державної підтримки розвитку місцевого самоврядування;

11) здійснення разом із відповідними центральними органами виконавчої влади контролю за цільовим та ефективним використанням державних коштів, передбачених для реалізації проектів, виконання програм [1].

З метою координації діяльності органів виконавчої влади при формуванні та реалізації державної регіональної політики створено Міжвідомчу координаційну комісію з питань регіонального розвитку за участі керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади, всеукраїнських асоціацій, наукових установ та інших учасників, задіяних у сфері регіонального розвитку під головуванням міністра Мінрегіону. Комісія сприяє узгодженню довгострокових стратегій, планів і програм розвитку на державному, регіональному та місцевому рівнях, визначенню механізмів та інструментів вирішення питань розвитку регіонів, а також спрямуванню розвитку регіонів з урахуванням специфіки кожного з них.

Зараз в Україні створюються Агенції регіонального розвитку, які будуть працювати, як офіси з консультування і практичної допомоги щодо розробки та реалізації програм і проектів регіонального розвитку. Вони допомагатимуть співпрацювати державним, приватним та громадським секторами. Координація роботи Агенції і відповідальність за діяльність на центральному рівні покладається на профільного заступника Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-

комунального господарства, а на регіональному – на заступника голови ОДА з питань децентралізації.

Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року була затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 року. Стратегічною метою реалізації державної регіональної політики є створення умов для динамічного, збалансованого розвитку регіонів України з метою забезпечення соціальної та економічної єдності держави, підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, активізації економічної діяльності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних та інших стандартів для кожного громадянина незалежно від місця проживання.

Досягнення зазначеної мети дасть можливість стати регіонам до 2020 року економічно сильнішими, взаємно інтегрованими, а також більш самостійними у результаті запровадження ефективної моделі управління на основі децентралізації, деконцентрації та субсидіарності. Стандарти і якість життя людей досягнуть вищого рівня, зростуть можливості для створення та ефективного функціонування партнерських відносин між суспільством, державою і бізнесом [2].

Відповідно до пріоритетів Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року регіональні стратегії та плани заходів розробляються обласними державними адміністраціями та Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями.

Відомо, що проекти є інструментами реалізації стратегії, тому основну увагу в регіонах на цей час відводять якісній розробці проектів місцевого розвитку.

Фінансування реалізації проектів регіонального і місцевого розвитку, а також проектів добровільного об'єднання територіальних громад і співробітництва відбувається за рахунок коштів Державного фонду регіонального розвитку (ДФРР) у кількості 90 % та 10 % з місцевих бюджетів. Відбір проектів для реалізації, які відповідають регіональним стратегіям розвитку та планам заходів, відбувається на конкурсній основі. ДФРР створюється у складі загального фонду державного бюджету.

У 2015 році ДФРР було передбачено – 2 320 000 000 грн., касові видатки – 2 377 023 316 грн., кількість проектів, що фінансувалися – 876, зданих – 532. У 2016 році ДФРР було передбачено – 2 400 000 000 грн.

У Полтавській області у 2015 році було подано для участі у регіональному конкурсному відборі ДФРР 84 проекти. Регіональною конкурсною комісією було обрано 24 проекти, які були розглянуті Міжвідомчою комісією Мінрегіону та погоджені розпорядженням Кабінету Міністрів України № 824-р. від 30.07.2015 року. Ці проекти були профінансовані ДФРР на суму – 115 628 200 грн.

Завдяки ДФРР стала можливою реалізація проектів, які є суспільно важливими для мешканців територіальної громади певного регіону та

відображають їх потребу. У своїй магістерській роботі я планую детально дослідити застосування проектного підходу в управлінні стратегічним розвитком територіальних громад. У дослідженні буде обґрунтовано стратегічні пріоритети та стратегічні цілі розвитку Лубенського району Полтавської області, та сформовано портфель проектів з реалізації зазначених стратегічних пріоритетів, окремі з яких можна буде пропонувати на конкурс ДФРР для отримання фінансування на їх впровадження.

1. Постанова КМУ від 30.04.2014 р. № 197 «Положення про Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України». – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/197-2014-%D0%BF>

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>

*С. Остренко*

### **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМИ ЕНЕРГЕТИЧНИМИ РЕСУРСАМИ (НА ПРИКЛАДІ МІСТА ПАВЛОГРАД)**

Однією з найбільш гострих проблем України на сучасному етапі її розвитку є проблеми стабільного енергозабезпечення та ефективного використання енергоресурсів, від вирішення яких, значною мірою, залежить рівень економічного і соціального розвитку суспільства. На сьогоднішній день в Україні зростає вплив чинників, що спонукають до енергозбереження: постійне зростання цін на енергоносії, підвищення адміністративної та економічної відповідальності за перевитрати, нераціональне та неефективне використання паливно-енергетичних ресурсів, тощо. Проблема незбалансованого внутрішнього споживання паливно-енергетичних ресурсів має гостро негативні економічні й соціальні наслідки, обмежуючи потенціал підвищення якості життя українських громадян. Енергозбереження на сучасному етапі – це не просто дбайливе витрачання енергії і палива, це політика, яка припускає науковий погляд на процеси виробництва, розподілу та використання енергії, праці, основних фондів, сировини та матеріалів.

Нажаль, на сьогодні економіка України характеризується одним з найвищих у Європі рівнем енергоємності валового внутрішнього продукту, пов'язаним з низькими показниками економічної діяльності та неефективним використанням паливно-енергетичних ресурсів. Основними причинами цього є недосконала структура національної економіки, застарілість та недосконалість наявних технологій та

енергоустаткування, відсутність економічних стимулів на впровадження енергозберігаючих заходів. В ситуації, що склалася, особливої актуальності набуло питання швидкого переходу на енергозберігаючі технології, нормування використання паливно-енергетичних ресурсів, дотримання енергетичних стандартів та нормативів, термореновація будівель, створення економічних стимулів для впровадження енергозберігаючих технологій. Технологічна перебудова, впровадження нових технологій, машин, обладнання та побутових приладів потребує накопичення власного та залучення зовнішнього інвестиційного капіталу. Поряд з тим, важлива частка технологічних заходів пов'язана з поліпшенням використання енергоресурсів за рахунок підвищення рівня експлуатації існуючого енергетичного обладнання, модернізації технологічних процесів, перш за все мало витратних заходів, спрямованих на підвищення комплексності використання паливно-енергетичних ресурсів, зменшення витрат, оптимізацію режимів роботи. В умовах стійких тенденцій до зростання вартості палива та енергії означена проблема стала одним з нагальних питань для споживачів бюджетної та комунальних сфер, оскільки саме в цих галузях економія паливно-енергетичних ресурсів зростає пропорційно обсягу виділених коштів на енергозберігаючі заходи.

Місто Павлоград є типовим містом для міст обласного підпорядкування в Україні, тому вивчення систем управління енергозбереженням на прикладі Павлограда, буде корисним для ознайомлення, подальшого аналізу, як негативних так і позитивних заходів вирішення зазначеної проблеми. Енергозбереження – питання комплексне, охоплює всі сфери життєдіяльності міста і потребує належного та системного підходу.

Враховуючи велике значення питання енергоефективності у місті Павлоград втілюється модель ефективного енергоменеджмента у системі управління містом. Зокрема можливо виділити основні кроки, що були запроваджені у місті:

Крок 1 – Прийняття зобов'язань. Місто взяло на себе зобов'язання щодо виділення фахівців та засобів для створення системи енергоменеджменту у місті. Для цього було:

- визначено відповідальних осіб на рівні заступників міського голови;
- створено робочу групу з фахівців ключових структурних підрозділів, депутатів Павлоградської міської ради;
- розроблено програму дій щодо з енергозбереження;

Крок 2 – Оцінка ефективності використання енергії. Для оцінки було:

- опрацьовано вихідні дані;
- проведено порівняльний аналіз використання енергії, визначено пріоритетні сегменти структури міста, що потребують першочергового удосконалення;

- проаналізовано характер і тенденції використання енергії у місті.  
Проведено енергоаудит міста;  
- підготовлено план дій щодо заходів, які будуть впроваджені за для скорочення споживання енергоресурсів;  
Крок 3 – Встановлення чітких цілей для покращення кількісних та якісних результатів.  
- визначено необхідні організаційні ресурси та час на впровадження;  
Крок 4 – Розробка плану заходів.  
- погоджено перелік заходів;  
- визначено цільові показники;  
- встановлено терміни виконання плану (проміжні результати);  
- створено систему контролю;  
- забезпечено фінансуванням затвердженого плану заходів (співпраця з депутатським корпусом);  
Крок 5 – Залучення широких верств населення до проблематики.  
- проведено підвищення кваліфікації співробітників виконкому, комунальних закладів та підприємств міста;  
- проведено роз'яснювальну роботу з мешканцями міста, співвласниками ОСББ та квартальними;  
- започатковано освітні програми серед учнів шкіл;  
Крок 6 – Оцінка прогресу.  
- проведено оцінку ефективності впроваджених заходів;  
- визначено економію коштів;  
- запроваджено механізм внесення коректив та запровадження додаткових заходів за підсумками аналізу системи маркерів;  
Крок 7 – Співпраця з міжнародними фінансовими організаціями щодо залучення інвестицій (як кредитних так і на безповоротній основі).  
Таким чином запровадження цієї моделі вже дало змогу зрушити з «мертвої точки» і створити передумови для подальшого сталого розвитку міста. Основними напрямками підвищення енергоефективності та реалізації потенціалу енергозбереження є створення адміністративних, нормативно-правових та економічних механізмів, які сприятимуть підвищенню енергоефективності та енергозбереження, а також визначення стратегічного плану дій та вжиття ефективних заходів з енергозбереження в бюджетній сфері, житлово-комунальному господарстві та господарському секторі міста, шляхом розроблення Програм енергоефективності та зменшення споживання енергетичних ресурсів.

*О. Пелих*

## **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В УПРАВЛІННІ МІСТОБУДУВАННЯ ТА АРХІТЕКТУРИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

Управління персоналом в органах державної влади, є дуже складним процесом, на який впливає багато чинників: і політичні процеси, які відбуваються в країні, і нестабільна економічна ситуація, і психологічні особливості кожної людини і багато іншого. Управління персоналом в державних установах вимагає врахування всіх цих чинників.

На сьогодні управління персоналом в органах державної влади є однією із системних проблем розвитку державної служби. Саме тому актуальним є формування професійної, стабільної, вискоєфективної й авторитетної державної служби, завдяки якій буде ефективною діяльність держави та стабільно функціонуватиме її управлінський апарат.

З метою на практиці доторкнутися до процесів на державній службі, під час мого стажування в управлінні містобудування та архітектури Дніпропетровської обласної державної адміністрації були поставлені завдання щодо:

- аналізу специфіки роботи Управління;
- кадрового забезпечення та роботи з персоналом;
- визначення напрямів реформування структури Управління;
- оцінки ефективності його діяльності;
- виявлення проблем, які можуть виникати під час управління персоналом у даному структурному підрозділі;
- формулювання пропозицій щодо вдосконалення та підвищення результативності роботи управління в контексті роботи з персоналом.

Зазначене Управління є структурним підрозділом ОДА, підпорядковане Голові, підзвітне та підконтрольне профільному міністерству. Управління забезпечує реалізацію державної політики у галузі містобудування та архітектури Дніпропетровської області, надає архітектурно-містобудівні рішення та висновки. Для вирішення вузькоспеціалізованих питань створено дорадчий колегіальний орган – архітектурно-містобудівну раду, яка діє на громадських засадах.

У своїй діяльності Управління керується Конституцією України та чинною нормативно-правовою базою.

Управління нараховує 14 штатних одиниць і очолює його начальник Управління – головний архітектор Дніпропетровської області.

На сьогодні наповненість Управління складає 79 %. Керівний склад – 21 % від загальної чисельності; вакантні посади – 21 % (на категорію недержавна служба: «обслуговуючий персонал»). Аналіз за віком показав,

що середній вік працюючих працівників Управління становить приблизно 49 років, середній вік керівного складу становить – 59,9 років; у середньому через кожні 3 календарні роки Управління має відправити на пенсію одного з керівників Управління. Аналіз освітнього рівня фахівців Управління: 82 % мають вищу освіту; 54 % з них мають вищу фахову освіту за спеціальністю «Архітектор»; 18 % з загальної чисельності мають кваліфікацію «магістр державного управління».

У 2015 – 2016 роках 2 штатні одиниці Управління направлено до Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України з метою підвищення кваліфікаційного рівня та здобуття кваліфікації - магістр державного управління

У зв'язку зі змінами чинного законодавства, а саме Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, Управління очікує наступну зміну кадрового складу. Але трансформація кадрових перетворень в Управлінні триває іще з 1997 року

Не дивлячись на різноманітні перетворення та кадрові коливання, Управління працювало і працює в межах покладених на нього чинним законодавством повноважень на користь держави та суспільства. Колектив Управління якісно виконує обов'язки, визначені Положенням про управління. Керівник приймає участь у засіданнях містобудівної ради та багатьох інших дорадчих органах при розгляді питань, пов'язаних з історичним середовищем, архітектурним та містобудівним плануванням, персонал Управління вчасно та якісно виконує доручення, розглядає скарги та звернення, приймає участь у колегіях та нарадах, створює дорадчі органи та комісії.

Слід зазначити, що аналіз роботи з кадрами в Управлінні дав можливість виявити як позитивний досвід управління персоналом, так і низку системних проблем.

До позитивних моментів роботи відносяться: своєчасна участь персоналу управління у семінарах з підвищення професійного рівня на базі ДРІДУ НАДУ при Президентіві України, можливість здобуття кваліфікації «магістр державного управління». Відсутні проблеми організаційного та інформаційного характеру.

Але, разом з тим, присутні такі негативні моменти роботи з кадрами: низька дієвість кадрового резерву (раніше). Відсутність залучення працівників Управління до участі у семінарах та тренінгах, які пов'язані з психологічним кліматом, стратегічним баченням та інше. Проблемним питанням залишається фінансове забезпечення діяльності Управління. І проблемою є відсутність належної мотивації, заохочень та кар'єрного зростання, на що вказує плінність кадрів.

Таким чином, на нашу думку, метою вдосконалення та підвищення результативності роботи управління містобудування та архітектури Дніпропетровської облдержадміністрації доцільно вдосконалити

управління персоналом, забезпечити потребу у кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання, здійснювати стратегічне планування та прогнозування розвитку персоналу, заохочувати працівників до службової кар'єри, забезпечити їх безперервне професійне навчання, що сприятиме підвищенню ефективності роботи Управління та якісній і професійній реалізації державної політики у сфері містобудування та архітектури.

*Т. Піскунов*

## **ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Сьогодні, в умовах децентралізації та реформування системи місцевого самоврядування в Україні та з урахуванням курсу країни на європейську інтеграцію і наближення всієї системи публічної служби до європейських стандартів, вимог і правил, професіоналізація останньої потребує особливої уваги як з боку науковців, так і з боку самих публічних службовців – посадових осіб місцевого самоврядування.

Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, схваленої указом президента України від 05.03.2004 р. № 278, адаптація служби до стандартів ЄС має здійснюватися, зокрема, за такими пріоритетними напрямками [1]: вдосконалення правових засад функціонування державної служби; її професіоналізація; вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики публічних службовців. Професіоналізація публічної служби завжди була і буде одним із пріоритетів кадрової політики держави.

Згідно зі Стратегією державної кадрової політики [2] професіоналізація діяльності публічних службовців, зокрема, публічно-адміністративної еліти в країні, здійснюється на основі створення загальноосвітнього комплексу, центром якого є загальнодержавна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів всіх рівнів. Починаючи з 2012 р. і до 2 вересня 2014 р. до цієї системи входило і навчання Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», але відповідним указом Президента України П.Порошенка «Про припинення функціонування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» від 02.09.2014 р. № 702/2014 зазначений резерв був ліквідований [3].

Проте слід зазначити, що ефективність публічної служби забезпечується не тільки конструктивно визначеними стратегічними цілями та пріоритетами, або якісно розробленими рішеннями та обґрунтованими діями щодо їх реалізації, а й значною мірою залежить

від самих службовців, їх здатності виконувати свої функції на високому професійному рівні, і, що також є дуже важливим, – від їх мотивації працювати якнайкраще.

Сьогодні, ураховуючи наслідки політичної та соціально-економічної кризи і воєнних подій, що відбуваються в країні протягом останнього року, ще гостріше відчувається необхідність підготовки нової генерації висококваліфікованих публічних службовців, спроможних ефективно і в найкоротші строки реалізувати необхідні реформи. У цьому контексті значно підвищується роль кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. В останні роки активізувалися наукові дослідження з пошуку нових підходів та механізмів у сфері управління персоналом органів місцевого самоврядування. Значну увагу науковці приділяють ефективному добору кадрів та їх професіоналізації, зокрема, із застосуванням професійних стандартів, а також через реалізацію системи підготовки та підвищення їх кваліфікації. Але практика свідчить, що підвищення рівня професійної компетентності тільки на основі навчання не дає очікуваного результату без застосування функції мотивації. Людина може мати необхідні професійні знання та навички, але не хоче (або не може) використовувати їх на практиці в умовах відсутності мотиваційних чинників.

За результатами стажування було визначено мету дослідження, яка полягає в аналізі нормативно-правових та організаційно-управлінських засад професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування та розробленні відповідних пропозицій щодо забезпечення професійного розвитку публічних службовців – посадових осіб місцевого самоврядування.

Для досягнення зазначеної мети нами буде проаналізовано понятійно-категоріальний апарат у сфері дослідження, для чого буде розглянуто сутність поняття «служба» та її тлумачення крізь призму реалізації суспільно-корисної діяльності; визначено роль професіоналізації публічної служби у підвищенні ефективності управлінської діяльності та в контексті її реформування згідно з європейськими стандартами, вимогами та правилами; здійснено аналіз сучасного стану та проблем правового та організаційно-управлінського забезпечення професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; вивчено досвід професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також досвід та актуальні проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в сучасних умовах; досліджено сутність професійних стандартів та профілів професійної компетентності посад та їх роль у підвищенні професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; охарактеризовано мотиваційну складову діяльності публічних службовців та її роль у професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; сформульовано напрями вдосконалення

системи мотивації та розроблено пропозиції щодо підвищення мотивації працівників органів місцевого самоврядування до здійснення діяльності на високому професійному рівні.

Результати дослідження можуть бути застосовані у практичній діяльності посадових осіб – працівників органів місцевого самоврядування в Україні. Основні положення та висновки можуть бути корисними у подальших дослідженнях, пов'язаних із удосконаленням системи професіоналізації та мотивації діяльності публічних службовців, а також для забезпечення результативності та ефективності місцевого самоврядування в Україні, наближення його до європейських стандартів, вимог та правил.

### **Список використаної літератури**

1. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України від 05.03.2004 № 78/2004. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
3. Про припинення функціонування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» : Указ Президента України від 02.09.2014 № 702/2014. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/18042.html>.

*Ю. Подзьолкіна*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТОКОЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

З проблемою дотримання загальноприйнятих міжнародних норм, правил, традицій організації офіційних заходів стикається будь-яка молода держава. З метою врегулювання цього питання, забезпечення, удосконалення й оптимізації порядку проведення в Україні заходів протокольного і церемоніального характеру, 22 серпня 2002 р. Указом Президента України затверджено Положення «Про Державний Протокол і Церемоніал України». Базуючись на загальноновизначених нормах дипломатичного протоколу цей нормативний документ визначив основні засади і правила державного Протоколу і Церемоніалу України, а також засади забезпечення їх дотримання. У Положенні визначено, що «Державний Протокол та Церемоніал України – це сукупність вимог щодо забезпечення єдиного порядку проведення в Україні офіційних заходів за участю Президента України Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, Міністра закордонних справ України, інших

вищих посадових осіб України з урахуванням загальноприйнятих міжнародних норм, правил і традицій, а також національних традицій України»[2].

Основним завданням Державного Протоколу та Церемоніалу України є забезпечення засобами і нормами дипломатичного протоколу зовнішньополітичних заходів України, застосування єдиної протокольної практики при зустрічі і проходах іноземних офіційних делегацій, здійснення візитів українського керівництва до іноземних держав, проведення внутрішніх заходів за участю дипломатичного корпусу та представницької роботи з ним [4].

Дотримання Державного Протоколу та Церемоніалу України забезпечують структурні підрозділи з питань протоколу Секретаріату Президента України, Верховної Ради України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Міністерства закордонних справ України та інших органів виконавчої влади нашої держави [2].

Згідно з Положенням «Про Державний Протокол і Церемоніал України» координує заходи щодо забезпечення дотримання Державного Протоколу Управління Державного протоколу та Церемоніалу Президента України (від 8 лютого 2005 р. Служба Державного протоколу та Церемоніалу Секретаріату Президента України). На цей структурний підрозділ Секретаріату Президента покладається також завдання узгодження та запровадження міжнародної протокольної практики щодо вдосконалення організації та проведення протокольних заходів [5].

Визнаючи і додержуючись основних загальноприйнятих норм міжнародної протокольної практики, український державний протокол не робить різниці між представниками малих та великих держав, не припускає ніякої дискримінації за національною чи іншою ознакою. Він є вільним від зайвої помпезності, водночас йому притаманні політична доцільність, демократичність, діловитість, прагнення до новаторства, гнучкість, повага до традицій іншої сторони.

Відповідно до сучасних міжнародних норм шліфується, редагується і Державний Протокол України, особливо та його частина, що стосується візитів в Україну офіційних іноземних делегацій, а також візитів нашого керівництва за кордон. При цьому завданням, як Служби Державного протоколу та Церемоніалу Секретаріату Президента України, так і Управління Державного протоколу МЗС України, які працюють в тісній координації, є надання кожному візиту, кожній зовнішньополітичній акції динамічного, ділового характеру [3].

Виходячи з цього, вітчизняна служба Державного Протоколу намагається зробити так, щоб кожна зарубіжна поїздка української делегації, кожний візит до України іноземних гостей мали свою родзинку. З цією метою ведеться постійний пошук нових форм, вноситься різноманітність у програми візитів. Служба Державного Протоколу

докладає максимум зусиль для того, щоб загальна атмосфера візиту сприяла підвищенню інтересу до України, поглибленню міждержавних зв'язків, зміцненню позитивного іміджу України на міжнародній арені [5].

Не менш активною сферою дії Державного Протоколу та Церемоніалу України є дотримання загальноприйнятих норм і правил дипломатичного протоколу в стосунках з дипломатичним корпусом іноземних держав, акредитованих в Україні. Це повсякденна кропітка робота, яка включає в себе сукупність елементів і методів класичного дипломатичного протоколу [2].

Отже, українська протокольна практика постійно розвивається і удосконалюється, забезпечуючи високу політичну активність глави держави, уряду, КМ, МЗС та іншим органам влади, не говорячи вже про високу активність органів місцевого самоврядування. Водночас, Україні бракує цілісної системи Державного протоколу і створення чіткого механізму координації дій між різними службами протоколу державної та виконавчої влади різних рівнів [6]. Необхідно забезпечити виконання основних положень протокольної практики і контроль за їх дотриманням. Не викликає сумніву необхідність фахової та професійної підготовки та атестації протоколістів. В Україні існує Міжнародний центр протоколу та етикету. Цей центр створює можливість системно-фахової підготовки працівників протокольних служб і всіх тих, хто хоче бути успішним в кар'єрі та бізнесі. Серйозний досвід в цьому напрямку також має Дипломатична академія при МЗС України та Інституті міжнародних відносин [1].

Протокольна практика підготовки та проведення візитів у нашій країні повністю відповідає загальноприйнятим міжнародним нормам. При суворому дотриманні принципу суверенності будь-якої держави, що в протокольному плані виявляється в таких нормах, як почесні державному прапору, виконанні державного гімну і військової почесні (наявності почесної варти, прохід її перед високим гостем), у протокольній практиці нашої країни відсутня будь-яка різниця у процедурі прийняття високих гостей – представників великих та малих держав [7]. Протокольна служба посольства надає допомогу і в організації візитів делегацій іншого рівня, допомагаючи їм у дотриманні вимог протоколу країни перебування. Чим активніші взаємні контакти, тим більше буває делегацій, і всі вони потребують допомоги та сприяння спеціалістів-протоколістів дипломатичної установи, бо від досвіду і вміння застосувати дипломатичний протокол часто залежать результати візитів.

#### Список використаної літератури

1. Биркович Т. Правове регулювання дипломатичної служби в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Національний аграрний ун-т. – К., 2007. – 20 с.

2. Гуменюк Б. Дипломатична служба: правове регулювання: навчальний посіб. для студ. вищих навч. закл. / Б. Гуменюк. – К. : Либідь, 2007. – 224 с.

3. Гуменюк Б. Основи дипломатичної та консульської служби: навчальний посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Б. Гуменюк. – К. : Либідь, 2004. – 248 с.

4. Гуменюк Б. Сучасна дипломатична служба: навчальний посіб. для студ. гуманіт. спец. вищих навч. закл. / Б. Гуменюк. – К. : Либідь, 2001. – 254 с.

5. Репецький В. Дипломатичне і консульське право: підручник / В. Репецький / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. Факультет міжнародних відносин. – К. : Знання, 2006. – 372 с.

6. Руденко Г. Україна дипломатична / Г. Руденко. – К. : Генеральна дирекція по обслуг. інозем. представництв, 2003. – 302 с.

7. Щерба О. Адаптація української дипломатичної служби до вимог сучасності в світлі досвіду країн Заходу: Дис... канд. політ. наук: 23.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка – К., 2001. – 213 с.

*С. Рудь*

## **СПРИЯННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

Дніпропетровська обласна державна адміністрація також з науковцями Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України розробили низку практичних рекомендацій щодо процедури формування спроможних територіальних громад. Дніпропетровська обласна адміністрація разом з науковцями теж здійснює інформаційно-просвітницьку, організаційну, методичну та фінансову підтримку добровільного об'єднання територіальних громад [2]. Як підкреслив голова Дніпропетровської ОДА Валентин Резніченко у Дніпропетровській області – 16 об'єднаних територіальних громад. Ще 18 планується створити цього року. Головне їхнє завдання – ефективно розвивати власні території. Сприяємо цьому спільно з європейськими партнерами. Для об'єднаних громад ми розпочали серію практичних тренінгів, на яких вони вчать правильно залучати грантові кошти. До кінця серпня у семінарах візьмуть участь всі об'єднані громади регіону.

Згідно із Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» №157-VII від 5 лютого 2015 року та постановою Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2015 року № 214 «Про

затвердження Методики формування спроможних територіальних громад» методичне забезпечення добровільного об'єднання територіальних громад, визначення обсягів та форми підтримки здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері територіальної організації влади, адміністративно-територіального устрою, розвитку місцевого самоврядування [1].

Методика формування спроможних територіальних громад визначає механізм та умови формування спроможних територіальних громад, та порядок розроблення і схвалення перспективного плану формування територій громад Автономної Республіки Крим, області.

Підтримка об'єднаних територіальних громад (ОТГ) здійснюється і шляхом проведення обласного конкурсу проектів і програм розвитку місцевого самоврядування. Вперше за останні роки на реалізацію проектів органів місцевого самоврядування виділяється майже 5 млн грн. До участі у конкурсі подано 70 проектів від сільських, селищних, міських чи районних рад, ОТГ. Відібрали 27 переможців, проекти яких будуть співфінансуватись з обласного бюджету.

Тематика проектів різноманітна: від забезпечення водою та освітленням, удосконалення комунальних послуг, заходи з енергозбереження, розвиток спорту, козацтва та зеленого туризму, медицини, бібліотечної системи тощо.

Мета таких проектів – розвиток ініціативи на місцях, у кожній громаді. Серед завдань навчити співпрацювати з органами місцевого самоврядування, бізнесом, громадськими організаціями.

Головна умова для конкурсантив – їхні проекти повинні відповідати Стратегії розвитку області на період до 2020 року та Стратегіям розвитку своїх територій.

Слід зазначити, що збільшено фінансування і по категоріях учасників. Якщо раніше, наприклад, на співфінансування проектів сільських та селищних рад з обласного бюджету виділялось до 80 тис. грн., то зараз – 250 тис. грн. На фінансування проектів об'єднаної територіальної громади передбачено до 600 тис. грн. [4].

Розробка та подання грантів потребує знань у сфері проектного менеджменту. Отримати їх можна на практичних семінарах, які для територіальних громад області організував Центр міжнародного грантрайтингу при ОДА. Тренінги вже пройшли в Апостолівській, Богданівській і Вербківській громадах.

Координаторка проектів Центру міжнародного грантрайтингу Катерина Мінакова зазначила, що тренінги не є простим навчанням. Учасники під час тренінгу можуть продумати ідею і створити власний проект. Кожен має робочий зошит, у якому є методичні рекомендації та практична частина.





управителю або асоціації. Об'єднання самостійно визначає порядок управління багатоквартирним будинком та може змінити його у порядку, встановленому законом та статутом об'єднання [3].

Згідно з Законом України «Про житлово-комунальні послуги» утримання будинків і прибудинкових територій – господарська діяльність, спрямована на задоволення потреби фізичної чи юридичної особи щодо забезпечення експлуатації та/або ремонту жилих та нежилых приміщень, будинків і споруд, комплексів будинків і споруд, а також утримання прилеглої до них (прибудинкової) території відповідно до вимог нормативів, норм, стандартів, порядків і правил згідно із законодавством [1].

На виконання вимог Закону України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку» та у зв'язку з «новими підходами» до володіння користування, розпорядження та управління багатоквартирними будинками Постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 301 затверджено «Порядок списання з балансу багатоквартирних будинків» [5].

Проте, вказаний порядок розрахований на випадки коли багатоквартирний будинок перебуває на балансі: міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади, державного підприємства або органу місцевого самоврядування. Він зовсім не охоплює ситуації, за яких багатоквартирні будинки перебувають на балансі (в управлінні за рішенням відповідного органу місцевого самоврядування або на підставі договору) підприємств що їх обслуговують, в тому числі, комунальних (ЖЕКи) та іншої форми власності (керуючі компанії). За таких обставин, незрозумілим залишається питання щодо необхідності (можливості) та порядок списання багатоквартирних будинків з балансу комунальних підприємств, правова належність яких до прийняття закону змін до законодавства, визначалась як комунальна власність.

Відповідно до ч. 5 ст. 60 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи місцевого самоврядування від імені та в інтересах територіальних громад відповідно до закону здійснюють правомочності щодо володіння, користування та розпорядження об'єктами права комунальної власності, в тому числі виконують усі майнові операції, можуть передавати об'єкти права комунальної власності у постійне або тимчасове користування юридичним та фізичним особам, здавати їх в оренду, продавати і купувати, використовувати як заставу, вирішувати питання їхнього відчуження, визначати в угодах та договорах умови використання та фінансування об'єктів, що приватизуються та передаються у користування і оренду [2].

Отже, питання щодо списання з балансу комунального підприємства майна (основних засобів) може вирішуватися відповідною сільською

селищною міською радою. Крім того, належна господарська діяльність управителя багатоквартирного будинку (юридичної особи) та ОСББ передбачає відображення у бухгалтерському обліку багатоквартирного будинку як основного засобу.

Згідно з переліком підстав набуття цивільних прав та обов'язків, визначених Цивільним кодексом України та національними стандартами ведення бухгалтерського обліку для відображення «основного засобу» необхідна наявність відповідного розпорядчого документу (або, можливо, договору користування, управління майном тощо) та акту про прийняття (отримання) вказаного основного засобу. Таким чином, списання з балансу багатоквартирного будинку не вирішує питання постановки на баланс вказаного будинку іншій юридичній особі – управителю або безпосередньо ОСББ. Більше того, норму права, зокрема, ст. 11 Закону України «Про ОСББ», яка передбачала передачу багатоквартирних будинків на баланс ОСББ скасовано в результаті прийняття Закону України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку».

Враховуючи такі досить складні умови недостатності правового регулювання сфери зазначених відносин та досягнення цілей визначених Законом України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку», можливим шляхом вирішення вказаного проблемного питання може бути передача за рішенням відповідної сільської, селищної, міської ради багатоквартирного будинку в управління та утримання за актом приймання-передачі створеним у відповідності до закону ОСББ. Це дозволить суб'єктам вищезазначених правовідносин належним чином здійснити оформлення виникнення права (припинення права) та, відповідно, правильно його задокументувати.

#### Список використаної літератури

1. Про житлово-комунальні послуги : Закон України. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1875-15/para252#n252>.
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>.
3. Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку : Закон України. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866-14>.
4. Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку : Закон України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/417-19>.
5. Про затвердження «Порядку списання з балансу багатоквартирних будинків» : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 р. № 301. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/301-2016-%D0%BF>.

## **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ РОБОТИ ДЕПАРТАМЕНТУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ ЗА УМОВ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ**

Формування української державності, як важливий політико-правовий процес, не може відбуватися без активної, цілеспрямованої діяльності державних інституцій і насамперед органів виконавчої влади в цьому напрямку. Процес формування державності в Україні має бути відкритим та демократичним, він потребує поступової трансформації соціального призначення державної влади в аспекті забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина, ефективного надання їм державно-управлінських послуг.

При проходженні стажування було визначено наступні практичні цілі:

- ознайомлення з організацією роботи, основними завданнями та функціями відділу;
- робота з нормативно-правовою базою, яка регулює діяльність відділу;
- вивчення обов'язків, покладених на відділ з питань взаємодії з місцевими органами влади та місцевого самоврядування управління організаційної роботи апарату Дніпропетровської обласної державної адміністрації
- виявлення та аналіз проблем, які виникають у практичній діяльності відділу

За період проходження стажування у відділі з кадрової роботи та юридичного забезпечення департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації ознайомився з Законом України «Про місцеві державні адміністрації» та іншими законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, розпорядженнями голови облдержадміністрації, наказами заступника голови – керівника апарату облдержадміністрації, Положенням про департамент охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації, та іншими нормативними актами.

Відділ кадрової роботи та юридичного забезпечення надає практичну і методичну допомогу структурним підрозділам облдержадміністрації, райдержадміністраціям та органам місцевого самоврядування з питань удосконалення форм і методів організаційної роботи.

На сьогоднішній день нагальними проблемами у діяльності відділу кадрової роботи та юридичного забезпечення департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської облдержадміністрації є:

- зменшення кількості працівників управління, що пов'язано із загальнодержавними заходами щодо скорочення чисельності державних службовців в Україні;

- плінність кадрів, що пояснюється неготовністю держслужбовців працювати понаднормово та виконувати поставлені завдання у максимально стислі терміни;

- недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення, що в свою чергу впливає на якість та терміни виконання покладених завдань;

- низький рівень заробітної плати, який не відповідає обсягу роботи та відповідальності державного службовця;

- складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців для підготовки відділом інформаційних матеріалів для керівництва облдержадміністрації.

Для більш ефективної роботи відділу, керівництву Дніпропетровської облдержадміністрації необхідно:

- переглянути штатний розпис працівників апарату облдержадміністрації та не допустити зменшення кількості працівників управління;

- більш ретельну увагу приділяти морально-діловим якостям претендентів, що претендують на посади;

- поліпшити умови праці персоналу та у разі можливості підвищити рівень заробітної плати, шляхом перерозподілу коштів за рахунок вакансій в апараті облдержадміністрації.

На загальнодержавному рівні необхідно якомога швидше привести нормативно-законодавчу базу, насамперед у сфері охорони здоров'я що сприятиме більш ефективному здійсненню завдань, що стоять перед виконавчою гілкою влади на сучасному етапі державного будівництва України.

Взаємодія між місцевими органами державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування в Україні залежить від багатьох чинників: організаційно-правових засад їх формування, децентралізації їх повноважень, функціональних особливостей роботи як різних підсистем публічного управління.

Президентом України, центральними органами виконавчої влади України та Верховною Радою України проводиться підготовка нормативно-законодавчої бази щодо передачі значних повноважень місцевим громадам.

Однак проблема оптимізації взаємовідносин між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування і до цього часу є однією з найгостріших. Зокрема потребують удосконалення форми і методи взаємодії між місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування, залишається невирішеною проблеми делегованих повноважень, питання розподілу фінансових ресурсів.

Вирішення означених питань є важливою складовою адміністративно-територіальної та муніципальної реформ.

Досвід Дніпропетровської області щодо організації управління дає змогу виділити такі найбільш поширені організаційно-правові форми взаємодії місцевих органів влади:

1) проведення координаційних нарад за участю керівників і посадових осіб місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

2) проведення спільних заходів з метою комплексного вирішення проблем та здійснення чіткого розподілу обов'язків між учасниками їх реалізації;

3) проведення спільних заходів та прийняття узгоджених управлінських рішень головою обласної державної адміністрації та головою обласної ради;

4) складання аналітичних оглядів спільної діяльності з метою виявлення позитивного досвіду і його впровадження;

5) висвітлення прийнятих рішень у ЗМІ.

Постійно залишатимуться проблеми, які потребуватимуть спільної роботи і органів виконавчої влади, і органів місцевого самоврядування, тому їхня діяльність має бути організована за принципом взаємодоповнення.

Проведення адміністративної реформи дозволить уникнути дублювання повноважень, підвищить результативність роботи та спростити систему управління, що приведе до економії бюджетних коштів.

*М. Стратонова*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ**

Процеси здійснення в Україні адміністративної реформи, децентралізації, соціальної модернізації та національного державотворення висувають на перший план проблему реформування державної служби, зокрема вдосконалення її кадрового забезпечення, активізації і підвищення професіоналізму державних службовців, нарощування й конструктивного використання кадрового потенціалу державної служби.

Необхідність удосконалення кадрового забезпечення державної служби зумовлюється низкою причин: по-перше, децентралізацією владних повноважень державних органів влади, зростанням ролі державних службовців у здійсненні соціально-економічних перетворень, оскільки саме від кадрового потенціалу органів державної влади залежить реальність здійснення державної політики; по-друге, серйозними

прорахунками у кадровій політиці і низькому рівні кадрового забезпечення державних органів, необхідністю ліквідації адміністративних важелів управління зверху до низу в доборі й розстановці кадрів; по-третє, необхідністю всебічного аналізу набутого вітчизняного й зарубіжного досвіду та сучасного стану формування державної кадрової політики України; по-четверте, недосконалістю державної кадрової політики, недостатністю її теоретичної розробки в науковій літературі з урахуванням комплексності й багатогранності.

Узагальнення зарубіжного досвіду кадрового забезпечення державної служби свідчить про те, що для України є цінним досвід зарубіжної практики застосування різноманітних методів і технологій управління персоналом державної служби, зокрема добору кадрів, їх оцінювання, кар'єрного розвитку та професійного вдосконалення, належного законодавчого оформлення, комплексного та послідовного запровадження інформаційно-аналітичного забезпечення, скоординованості дій уповноважених урядових структур.

Запропоновано авторське визначення сутності поняття «Кадрове забезпечення державної служби» – це багатогранний процес кадрової діяльності, систему дій, спрямовану на формування, розвиток та раціональне використання кадрів державних органів, задоволення їх потреби в необхідному кількісному та якісному складі працівників.

Для удосконалення нормативно-правових основ кадрового забезпечення державної служби на сучасному етапі доцільно на державному рівні вирішити низку нагальних проблем. Насамперед потребує розроблення і нормативно-правового затвердження наукова концепція кадрового забезпечення державної служби, в якій мають бути чітко визначені його поняття, сутність і зміст.

Якісні і кількісні характеристики кадрового потенціалу державної служби України повинні стати об'єктом аналізу і регулювання з боку держави, з урахуванням суспільної необхідності. Необхідно розробити механізми затребування кадрового потенціалу державних службовців органами державної влади. Прагнучи до реалізації цієї мети, держава має сформувати механізми затребування кадрового потенціалу державних службовців згідно з такими напрямками:

- сприяти підвищенню престижу державної служби як за рахунок формування свідомого почуття патріотизму перебування на службі у держави, так і за рахунок надання певних реальних пільг державним службовцям з боку держави;

- створити дієві механізми надання переваг при зарахуванні на керівні посади державної служби особам, що здобули фахову освіту у галузі «Державне управління»;

- запровадити у практику функціонування органів державної влади постійну ротацію кадрів, з метою якомога повнішого виявлення

творчих і професійних здібностей державних службовців;  
- з метою виявлення найбільш талановитих молодих кадрів залучати до конкурсного відбору на державну службу випускників вищих навчальних закладів України .

- залучати на посади у сфері державної служби, і в тому числі керівні, найбільш підготовлених та здатних професійно виконувати посадові обов'язки осіб шляхом проведення на конкурсній основі об'єктивного і гласного відбору та добору кадрів;

- забезпечити подальшу професіоналізацію державної служби шляхом удосконалення системи професійного навчання персоналу у сфері державної служби;

- забезпечити кар'єрне зростання персоналу на основі індивідуальних програм розвитку кар'єри та запровадити прозору процедуру просування по службі на підставі професійних досягнень і особистих заслуг;

- забезпечити високу мотивацію, стимулювання професійного зростання та високих результатів діяльності персоналу на основі оцінювання роботи, заохочення за сумлінну працю та вдосконалення системи оплати.

Результативність цих механізмів визначатиметься підвищенням рівня ефективності функціонування органів державної влади, що забезпечить соціально-економічний розвиток країни, її конкурентоспроможність у міжнародному розподілі праці й дасть можливість вирішити основні завдання адміністративної реформи з щодо модернізації державної служби.

Актуальним науковим завданням нині є формування моделі кар'єри державного службовця та вибору напрямків вдосконалення кадрового складу державних органів. Реалізація зазначеної мети обумовлює необхідність постановки і вирішення таких завдань:

- визначення сутності та механізму службово-професійного просування державного службовця;

- вибір способів розвинення професійних навичок та методів управління кар'єрним зростанням державного службовця шляхом ротатії персоналу;

- виділення навчання як фактора підвищення інтелектуального рівня персоналу державної установи;

- обґрунтування необхідності застосування економічних, психологічних та адміністративних методів управління кар'єрним зростанням державного службовця;

- формування фінансового забезпечення підвищення кваліфікації державного службовця;

- удосконалення системи кадрової політики, зокрема добору кадрів.

Таким чином, запровадивши комплекс зазначених заходів, можна значно підвищити рівень професіоналізму державних службовців, зміцнити

їхню матеріальну зацікавленість у результатах своєї роботи та надати чіткі критерії просування шаблями службової кар'єри залежно від досягнутих результатів на конкретній посаді, завдяки чому поліпшиться якість надання державою соціальних послуг громадянам.

Пріоритетними напрямками професійного вдосконалення державних службовців мають бути: визначення соціальних пріоритетів державної кадрової політики у сфері підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; створення системи безперервної професійної освіти державних службовців, вдосконалення стандартів, розширення доступності і покращення якості освітніх програм, посилення їх зв'язку з практикою діяльності органів державної влади; вдосконалення мережі навчальних закладів, в яких проходить підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації керівного персоналу.

### *I. Суресва*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ РЕГІОНАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ ЩОДО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ)**

Стажування відбувалося на посаді головного спеціаліста відділу благоустрою управління житлово-комунального господарства та інфраструктури департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації.

Метою стажування було набуття практичного досвіду виконання завдань, обов'язків та доручень на посадах в органах місцевого самоврядування, підвищення особистих ділових якостей і професійної компетентності, закріплення знань та навичок, отриманих в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління НАДУ при Президентіві України, а також проведення досліджень за темою магістерської роботи «Забезпечення міграційних процесів в Україні на регіональному рівні».

У своїй роботі з надання тимчасового житла внутрішньо переміщеним особам (далі – ВПО) у Дніпропетровській області департамент житлово-комунального господарства та будівництва керується перш за все Законом України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» № 936-VIII від 26.01.2016. Але аналіз положень вищезазначеного Закону вказує на те, що зобов'язання держави у сфері надання внутрішньо переміщеним особам житлової допомоги мають вкрай неконкретний, чітко не окреслений, обмежений характер, що негативно впливає на відповідну практику надання державної житлової допомоги ВПО.

У Законі йдеться про право ВПО на отримання житлової допомоги, а не про обов'язок держави; не визначено механізми та можливі форми надання державою житлової допомоги, не визначено категорії ВПО, які мають право на отримання державної житлової допомоги тощо.

Особливо небезпечною є закладена в цей закон норма щодо права ВПО, які не належать до числа багатодітних сімей, інвалідів, осіб похилого віку, на безоплатне тимчасове проживання (за умови оплати особою вартості комунальних послуг) лише протягом шести місяців, яка істотно обмежує конституційне право на житло зазначеної категорії ВПО.

За оцінки дієвості механізму надання тимчасового житла слід також враховувати, що майже 3/4 наявних в регіоні місць проживання не мають чіткої ідентифікації щодо типу житла – це не квартири, не гуртожитки, не готелі, не санаторії, не садибні та літні будинки, а «інше». Переважна частина місць розташована у сільській місцевості, де якість житлового фонду є, як відомо, вкрай низькою.

Протягом 6 місяців, які є максимальним періодом, коли працездатним внутрішньо переміщеним особам з боку держави може бути надана житлова допомога, вони повинні вирішити доволі непросте завдання – знайти роботу, яка б дозволяла ВПО самостійно забезпечувати своє соціально-економічне існування. Оскільки в маленьких містечках та у сільській місцевості кількість робочих місць обмежена та рівень оплати праці за порівнянням з містами низький, працездатні ВПО не бажають розміщуватись на вищезазначених територіях.

Для тимчасового розміщення ВПО має використовуватися житловий фонд тимчасового проживання. В Україні такий фонд існує, він створюється органами місцевої влади за рахунок коштів місцевих бюджетів. Відповідно до Житлового Кодексу та постанови Кабінету Міністрів України № 422 від 31.03.2004 «Про затвердження Порядку формування фондів житла для тимчасового проживання та Порядку надання і користування житловими приміщеннями з фондів житла для тимчасового проживання», житло з фонду надається на строк до одного року з можливістю його продовження у користування громадянам, яких: а) виселено через несплату кредиту; б) які проживають в аварійному житлі; в) іншим. До «інших» сьогодні належать і ВПО.

В умовах, коли кількість ВПО вимірюється сотнями тисяч, слід кардинально змінити підхід держави до формування фонду житла для тимчасового проживання та механізму його використання. Зазначений фонд необхідно не тільки істотно збільшити, а й упорядкувати, оскільки його існуючий реєстр житла або знаходиться у підпорядкуванні різних державних установ ( як-то освіти, медичної допомоги та ін.), будівлі знаходяться в аварійному стані, напівзруйновані, або відомості зовсім не відповідають дійсності, існує також проблема приналежності

зазначених будівель до інших, окрім комунальної форм власності. Слід зазначити, що повноваження департаменту відносяться тільки до форм комунальної власності, що значно обмежує можливості розміщення ВПО.

Будівництво (придбання) житла для нього має відбуватися за рахунок коштів державного бюджету. Фонд тимчасового житла має бути державною власністю і в оперативному управлінні відповідного органу державної влади. Тимчасове житло повинно надаватися насамперед особам, які мають статус ВПО і потребують державної житлової допомоги, протягом періоду дії цього статусу.

На основі отриманих результатів можна внести ряд пропозицій щодо шляхів подальшого вдосконалення роботи департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації у сфері ефективності надання державної житлової допомоги внутрішньо переміщеним особам. Необхідно здійснити також наступні кроки і в законодавчій сфері:

- внести зміни до Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», зокрема, вилучити норму щодо 6-місячного терміну забезпечення органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування безоплатного тимчасового проживання, надавши всім категоріям ВПО, які потребують житлової допомоги, право на безоплатне (за умови оплати особою вартості комунальних послуг) тимчасове проживання в наданих приміщеннях на період дії статусу внутрішньо переміщеної особи, до моменту отримання (придбання) ними будь-якого іншого житла;

- звільнити від оподаткування операції оренди житла, яке надається внутрішньо переміщеним особам на основі легальних договорів оренди;

- надати внутрішньо переміщеним особам, які легально орендують житло на основі договору оренди, право на отримання додаткової соціальної пільги. Зазначене питання вирішити на місцевому рівні.

На сьогодні найбільш перспективним виглядає розвиток проекту відновлення житлового фонду в комунальній власності з перспективою його поступового звільнення у міру повернення внутрішньо переміщених осіб додому. Зокрема це стосується гуртожитків, які знаходилися в комунальній власності, але тривалий час не використовувались «довгобудів», або будівель, які належать різноманітним відомствам і не передані органам місцевого самоврядування. Вирішення цих питань має бути забезпечено відповідними рішеннями на рівні центральної влади. Зокрема йдеться про створення реєстру таких об'єктів та їх оперативну передачу місцевим органам влади з подальшим фінансуванням відновлення з різних джерел.

Втілення в життя цих та інших пропозицій сприятиме формуванню ефективної системи соціальних послуг, яка базуватиметься на принципах

прозорості, стабільності, професіоналізму та відповідатиме європейським стандартам.

*Є. Толок*

## **СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В КАМ'ЯНСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ**

Управління персоналом в органах місцевого самоврядування є складним процесом, на який впливає багато чинників: політичні процеси, які відбуваються в країні, нестабільна економічна ситуація, психологічні особливості кожної людини і багато іншого, і тому вимагає врахування всіх цих чинників. На сьогодні управління персоналом в органах місцевого самоврядування є однією із основних проблем розвитку публічної служби, що актуалізує потребу формування професійної, стабільної, високоєфективної й авторитетної служби в цих органах влади.

Під час стажування в відділі персоналу Кам'янської міської ради були поставлені завдання щодо:

- аналізу специфіки роботи відділу;
- кадрового забезпечення та роботи з персоналом;
- оцінки ефективності його діяльності;
- виявлення проблем, які можуть виникати під час управління персоналом у цьому структурному підрозділі;
- формулювання пропозицій щодо вдосконалення та підвищення результативності роботи управління в контексті роботи з персоналом.

Основним завданням відділу є забезпечення реалізації державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування, з питань кадрової роботи, прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри та здійснення роботи щодо нагородження мешканців міста. Відділ утворено Кам'янською міською радою у складі апарату міської ради, який є підзвітним та підконтрольним міській раді, підпорядкованим міському голові та виконавчому комітету міської ради.

Відділ персоналу нараховує 5 штатних одиниць і очолює його начальник, який призначається на посаду міським головою у встановленому порядку відповідно до чинного законодавства. Відповідно до штатної чисельності відділу персоналу Кам'янської міської ради – 5 посадових осіб здійснюють аналітичну та організаційну роботу з кадрового менеджменту структурних підрозділів апарату міської ради та виконавчих органів міської ради, які станом на серпень 2016 року складають 729 осіб, у тому числі 586 (80 %) – посадові особи місцевого самоврядування; 48 (7 %) – службовці; 61 (8 %) – робітники, зайняті

обслуговуванням органів місцевого самоврядування; 16 (2,2 %) – особи, прийняті на роботу за строковим трудовим договором для виконання повноважень відсутніх посадових осіб. Кількість вакансій в апараті міської ради та виконавчих органах міської ради становить 31 штатна одиниця, або 4,3 % від загальної чисельності працівників.

Аналіз роботи з кадрами у відділі дав можливість виявити як позитивний досвід управління персоналом, так і низку системних проблем. До позитивних моментів роботи з кадрами, на нашу думку, можна віднести приділення належної уваги питанню підвищення кваліфікації, підготовки кадрів та планування кар'єри. Зокрема, це знаходить вираження в навчанні на курсах підвищення кваліфікації, навчанні за магістерською програмою в ДРІДУ НАДУ при Президентові України. До негативних моментів роботи з кадрами, на наш погляд, можна віднести відсутність належного застосування механізму ротації персоналу та системності у здійсненні заходів, спрямованих на професійний розвиток кадрів без відриву від роботи.

Таким чином, для вдосконалення та підвищення результативності роботи відділу персоналу Кам'янської міської ради, доцільно вдосконалити управління персоналом, зокрема приділити більше уваги стратегічному плануванню та прогнозуванню розвитку персоналу. Також, доцільно активізувати роботу щодо заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного професійного навчання, що сприятиме підвищенню ефективності роботи відділу та якісній і професійній реалізації державної політики у сфері кадрових питань.

*І. Тютюнник*

## **АНАЛІЗ ФУНКЦІОНУВАННЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ ДІЛОВОДСТВА «ДОК ПРОФ 2.0» В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСНІЙ РАДІ**

Підвищення ефективності місцевого самоврядування неможливе без використання інформаційного забезпечення якісно нового рівня, цілеспрямованого застосування у сфері регіонального управління новітніх інформаційних технологій, освоєння нових методів підтримки контактів владних структур з інститутами громадянського суспільства – тобто без розуміння завдань в інформаційній сфері, адекватних сучасним реаліям.

Обмін паперовими документами між органами державної влади і місцевого самоврядування є занадто повільним і вимагає значних витрат ресурсів на функціонування кур'єрських і поштових служб та канцелярії, змушеної реєструвати вхідні і відправляти вихідні документи. Серед основних проблем, що виникають при паперовому документообігу, можна виділити такі:

- тривалі процедури передачі документів усередині організації;
- можливість втрати інформації щодо місцезнаходження документів;
- відсутність ефективного контролю як за роботою окремих чиновників, так і за діяльністю організації в цілому з боку контролюючих органів і суспільства;
- значні витрати на інфраструктуру збереження і руху паперових документів;
- високу трудомісткість рутинних операцій у діяльності чиновників і брак часу на підготовку якісних рішень.

Вирішення наведених проблем можливе з використанням досягнень у сфері інформаційних технологій, а саме, із запровадженням в роботу органів державної влади та місцевого самоврядування автоматизованих систем документообігу[2].

22 квітня 2010 року завдяки досвіду використання системи внутрішнього електронного документообігу та відкриттю власного Центру сертифікації електронних ключів Дніпропетровської області відбулася знакова подія: підписання головою Дніпропетровської облдержадміністрації О. Ю. Вілкулом, головою Одеської обласної державної адміністрації Е. Л. Матвійчуком та головами Дніпропетровської і Одеської обласних рад першого в Україні офіційного електронного документа – Угоди про науково-технічне співробітництво між Дніпропетровською і Одеською областями, з використанням електронних цифрових підписів на базі автоматизованої системи діловодства «ДОК ПРОФ 2.0» та захищеної електронної пошти «Захід». Уперше в Україні обмін електронними офіційними документами був здійснений в єдиному форматі електронних повідомлень.

На виконання завдань регіональної програми інформатизації «Електронна Дніпропетровщина» на 2011 – 2013 роки в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Дніпропетровської області було впроваджено електронний документообіг з використанням автоматизованої системи діловодства «ДОК ПРОФ 2.0» [3], створеної на принципово новому рівні, що базується на використанні технологій електронного цифрового підпису, штрих-кодування і можливостей спеціального комп'ютерного обладнання.

В основу Системи покладено централізовану архітектуру сховища даних електронних документів. Технологія обробки документів з використанням їх штрих-кової ідентифікації значно скорочує час уведення даних на всіх етапах обробки документів. В Системі реалізований універсальний механізм доступу до даних і файлів, що зберігаються в електронних архівах і СУБД. За допомогою цього механізму гарантується ефективна робота користувачів Системи в єдиному інформаційному просторі і надійний комплексний захист інформації.

Для застосування технології «ДОК ПРОФ 2.0» необхідне спеціалізоване обладнання:

- сканер штрих-коду;
- сканер-олівець (за його допомогою можливе сканування окремої частини документа);
- зчитувач магнітних карток;
- принтер Flatbed, на якому друкуються штрих-коди.

Розробником автоматизованої системи документообігу «ДОК ПРОФ 2.0» є Акціонерне товариство закритого типу «Квazar-Мікро Техно» (м. Київ). За розробку цього програмного комплексу компанію було нагороджено Дипломом як переможця Всеукраїнського конкурсу-виставки «Кращий вітчизняний товар 2006 року» у номінації «Розробка інформаційних систем та програмного забезпечення».

Основними завданнями розробки і впровадження Системи є:

- створення єдиної автоматизованої технології діловодства для всіх структурних підрозділів організації, яка охоплює всі етапи життєвого циклу паперового документа;
- скорочення часу на виконання процедур ідентифікації документів, пошуку інформації за реквізитами паперових документів;
- зменшення ролі людського фактору в технічних процедурах діловодства;
- створення умов для оперативного аналізу процесів діловодства та контролю виконання за рахунок уведення в дію автоматизованої технології підготовки звітів.

На сьогоднішній день до системи «ДОК ПРОФ 2.0» підключені апарат і всі структурні підрозділи Дніпропетровської обласної державної адміністрації, апарат обласної ради, районних рад області та райдержадміністрації.

Функціональні можливості системи «ДОК ПРОФ 2.0» дозволяють автоматизувати процеси загального діловодства, опрацьовувати звернення громадян, здійснювати контроль виконання доручень керівництва, проводити поточні роботи з документами у структурних підрозділах організації, оптимізувати терміни обробки та узгодження проектів документів, створити систематизований електронний архів усіх документів.

У світлі завдань Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року[1] як напрями подальшої модернізації інформаційного забезпечення діяльності Дніпропетровської обласної ради, на наш погляд, доцільно означити:

1. Узгодженість регіональних пріоритетів інформатизації з основними напрямами соціально-економічного розвитку області і Національною програмою інформатизації.
2. Координацію, розроблення та реалізацію регіональної, міжгалузевих,



відомчих програм інформатизації щодо цілей, етапів, ресурсів та об'єктів робіт.

3. Спадковість, поступовість і безперервність процесу при реалізації проектів (завдань) програм інформатизації регіону на наступні роки.

4. Випереджувальний розвиток нормативно-правової бази регулювання відносин учасників утворення, розповсюдження і використання інформаційних продуктів і послуг.

5. Створення організаційних і фінансових основ для реалізації завдань інформатизації.

6. Постійний облік виконання завдань і перерозподіл та концентрація ресурсів на користь найбільш результативних напрямів інформатизації.

7. Безперервний процес навчання державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування відповідно до вимог реалізації програми інформатизації.

### Список використаної літератури

1. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року : постанова Кабінету Міністрів України від 06 серп. 2014 р. № 385. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п>.

2. Писаренко В. П. Електронний документообіг в органах влади / В. П. Писаренко // Державне будівництво. – 2011. – № 2. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu\\_2011\\_2\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2011_2_6.pdf).

3. Програмний комплекс «Автоматизована система діловодства «ДОК ПРОФ 2.0». – Режим доступу : <http://krashiy.com/rus/nominations2006/?nid=17&id=31678&pid=423>.

*А. Хветкевич*

### АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СІМЕЙНОЇ ПОЛІТИКИ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Сучасна ситуація в Україні характеризується глибокими соціально-економічними та демографічними змінами. Трансформація моделі шлюбу та зниження народжуваності, зміна соціального статусу жінки, зокрема, проблема поєднання зайнятості та сімейних обов'язків, ліберальне сприйняття українським суспільством розлучень, негативний вплив деяких соціально-економічних і соціально-демографічних факторів на рівень та якість життя більшості українських родин з дітьми – лише деякі проблемні питання, які характеризують сучасний стан існування інституту сім'ї в Україні.

Основи формування та пріоритети державної сімейної політики визначені в першу чергу в Конституції України, у визнаному нашою

державою міжнародному законодавстві, а саме: Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1976), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1996), Конвенція ООН про права дитини (1989), Європейська Конвенція захисту прав та основних свобод людини (1950), Конвенція про права дитини (1989); та таких нормативних актах, як: Сімейний Кодекс України, прийнятий 10 січня 2002 року, Закон України від 26 квітня 2001 р. «Про охорону дитинства», Постанова Верховної Ради України від 17 вересня 1999 р. «Про Концепцію державної сімейної політики», Закон України від 21.11.1992 «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», Закон України від 5 березня 2009 року «Про Загальнодержавну програму «Національний план щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року», Закон України 13 січня 2005 р. «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування».

Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики (далі – Мінсоцполітики), затвердженого Указом Президента України від 06.04.2011 №389/2011, формування і реалізація державної політики з питань сім'ї та дітей є одним із основних завдань Міністерства [1].

Заходи забезпечення гідних умов існування сімей, у яких виховуються неповнолітні діти, здійснюються державою шляхом надання матеріальної допомоги [4].

Соціальний захист малозабезпечених родин, у тому числі сімей з дітьми, забезпечується шляхом надання їм допомоги згідно із Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» в залежності від майнового стану та сукупного доходу сім'ї. Розмір допомоги малозабезпеченим сім'ям збільшується на кожну дитину віком до 13 років на 250 гривень, а на кожну дитину віком від 13 до 18 років – на 500 гривень. Розміри усіх видів допомоги, які надаються в залежності від прожиткового мінімуму, збільшуються відповідно при збільшенні прожиткового мінімуму [5].

З метою вдосконалення роботи щодо підвищення статусу сім'ї в суспільстві та популяризації сімейного способу життя, посилення мотивації до реєстрації шлюбів, свідомого народження і відповідального ставлення до батьківства Мінсоцполітики розроблено Державну цільову соціальну програму підтримки сім'ї до 2016 року, яку від 15 травня 2013 року № 341 затверджено Урядом України [3].

Протягом 2016 року міністерства, інші причетні центральні органи виконавчої влади, обласні та Київська міська державні адміністрації забезпечують здійснення, визначених у Програмі, заходів.

Пріоритети державної сімейної політики, закріплені в законодавчих актах, програмах, концепціях, спрямовані на розбудову соціальної державності в Україні, захист прав і свобод людини і громадянина. В той же час наявні серйозні невирішені соціальні проблеми, які потребують

вирішення, особливо це стосується громадян на тимчасово окупованій території або переселилися з неї та перебувають на території України. Багато залежить на цьому шляху від злагодженості спільних дій органів державної влади та органів місцевого самоврядування на державному і регіональному рівнях, ставлення до проблеми забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї як основи суспільства з боку держави та її громадян.

Магістральним напрямом розвитку соціальної підтримки сімей має бути саме посилення дієвості та адресності різноманітних видів допомоги, а крім того, сприяння формуванню в населення активної життєвої позиції щодо виходу із стану нужденності, профілактика соціального відторгнення сімей, запобігання явищам раптової і застійної бідності [2].

Також у своїй діяльності Мінсоцполітики піднімає питання державної політики стосовно захисту безпритульних дітей. Проблема бездоглядності дітей на сьогодні залишається актуальною. Адже діти, які перебувають без догляду батьків, тривалий час перебувають на вулиці, часто вчиняють протиправні дії або самі стають жертвами злочинів.

Для тимчасового влаштування дітей, які потребують допомоги, в Україні функціонує розвинена мережа притулків для дітей та центрів соціально-психологічної реабілітації дітей (10 притулків для дітей, 75 центрів психологічної реабілітації дітей), в яких протягом I півріччя 2015 року отримали медичну педагогічну, психологічну, реабілітаційну та інші види допомоги 5 667 дітей.

Соціологічні дослідження дають змогу ідентифікувати головні перешкоди реалізації дітородних орієнтацій населення, що також важливо для формування ефективної сімейної політики країни. В першу чергу перешкодами є рівень оплати праці та житлові проблеми населення. Вирішення цих проблем позитивніше вплине на створення сприятливого середовища для народження дитини й подальшого народження бажаної кількості дітей, ніж збільшення розміру виплат при народженні дитини [6, с. 202].

Певні уявлення щодо варіантів подальшого розвитку сімейної політики в Україні можна отримати, розглядаючи сучасні її трансформації у країнах Європи, де ця галузь соціальної політики розвивається значно довше. Серед пріоритетів подальшого розвитку сімейної політики в Україні насамперед має бути забезпечення «якісних» результатів сімейної політики (щодо сучасного та майбутнього благополуччя та розвитку уже народжених дітей), які, на противагу «кількісним», більше залежать від цілеспрямованої державної політики. Обов'язковою складовою подальшого розвитку повинно стати збільшення оплати праці та сприяння зростанню можливостей забезпечення сім'ї та дитини батьками, які працюють.

Необхідним є формування комплексного підходу до інструментарію сімейної політики, який охоплюватиме вирішення житлових проблем населення, розвиток системи соціальних послуг по догляду за дитиною, перехід від універсальності до вибірковості спрямування інструментів сімейної політики, розвиток індивідуально орієнтованої системи фінансового сприяння, забезпечення більшої гнучкості системи відпусток, узгодження режимів роботи дошкільних закладів з потребами батьків, розвиток системи індивідуального догляду за дітьми, використання інформаційного супроводу сімейної політики.

### Список використаної літератури

1. Про затвердження положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України № 423 від 17.06.2015. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>
2. Про Концепцію державної сімейної політики: Постанова Верховної Ради України № 1063-14 від 17.09.1999. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
3. Про затвердження Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї до 2016 р.: Постанова Кабінету Міністрів України № 341 від 15.05.2013. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України № 2811-ХІІ від 21.11.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 5. – Ст. 21.
5. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : Закон України № 1768-ІІІ від 01.06.2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 35. – Ст. 290.
6. Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Е.М. Лібанова, С. Ю. Аксьонова, В. Г. Бялковська [та ін.]. – К. : Основа-Принт, 2009. – 248 с.

*К. Черевко*

### ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

Побудова професійної державної служби є однією з ключових реформ, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Стратегією сталого розвитку «Україна 2020» та Програмою діяльності Кабінету Міністрів України. Саме від професійних державних службовців залежить спроможність реалізувати всі інші реальні зміни в країні та забезпечити демократичне управління.

Національне агентство України з питань державної служби є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, здійснює функціональне управління державною службою, бере участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування.

З 1 травня 2016 року набув чинності революційний ЗУ «Про державну службу» над яким працювало Національне агентство України з питань державної служби та за яким тепер має реформуватись весь чиновницький апарат. Документ регламентує широкий спектр питань, у тому числі правила набору на держслужбу та рівень заробітних плат. Працюючи над законом, використовували HR-технології, прийняті в бізнес-структурах, і досвід колег з європейських країн і США. До однієї з основ нашої моделі заклали так звану британську модель оцінювання та управління людськими ресурсами.

Серед основних нововведень – конкурсна основа вступу на державну службу для всіх посад. Прозорість конкурсів, зокрема, забезпечуватиме включення до комісії представників інститутів громадянського суспільства. Також розмежування політичних посад та посад державної служби. Важливим є виключення з інституту державної служби посад допоміжного персоналу. Окрім того, новий закон змінює алгоритм оплати праці державних службовців: 70 % заробітної платні складатиме посадовий оклад, 30 % – надбавки та премії. Тобто, заробітна плата буде залежати лише від компетенції і професійних обов'язків державного службовця.

Ми бачимо, що є значні досягнення в реформуванні державної служби в Україні. Однак деякі речі не передбачили або недостатньо чітко описали в законі. Є багато не врегульованих моментів та питань, які потребують додаткового вивчення та доопрацювання Нацдержслужбою. Наприклад необхідно:

1. Підготувати пропозиції (законопроект) про внесення змін до закону «Про державну службу» щодо технічного врегулювання окремих питань. Виявилось недостатньо врегульованим питання звільнення і попередження людей, які втрачають статус державного службовця. І є уже судові позови від тих працівників органів державної влади, які позбавляються цього статусу і не мають певних гарантій, які б повинні були мати у зв'язку з цим. Потім є питання організації службових розслідувань дисциплінарних проваджень в органах влади, де мова йде про порушення прав держслужбовців, або, навпаки, порушення прав держслужбовцями. Це питання не кримінальні і адміністративні, а питання службової етики, дотримання трудової дисципліни. Закон передбачає, що мають формуватися і створюватися відповідні комісії, але треба уточнити, як вони мають працювати.

2. Створити єдину систему підвищення кваліфікації державних

службовців в країні. Дуже важливим є, особливо на цьому етапі змін, підвищення професійної компетентності держслужбовців з питань законодавства, лідерства, запобігання корупції. Наразі єдиної системи підвищення кваліфікації в країні не існує. Тому мета полягає в тому, щоб створити Єдиний центр професійного розвитку державних службовців, за сучасними стандартами, методиками, із залученням тренерів, які мають серйозний досвід управління персоналом. А також залученням тих, хто сам є в системі державної служби і має можливість ділитися цим досвідом. Одна з перших цільових аудиторій – це керівники служб персоналу. Які повинні не тільки перекладати папери та заповнювати особові справи, а ще займатися плануванням кар'єри держслужбовців, організацією професійного навчання, індивідуальною роботою з конкретними держслужбовцями, формуванням мікроклімату в колективі. Тобто всіма речами, які для «кадровиків» у органах влади – темний ліс. А від того, наскільки цю роботу буде налагоджено в тому чи іншому органі, по суті, залежить успіх діяльності цілої структури.

3. Проводити постійну роз'яснювальну роботу щодо дії нового Закону України «Про державну службу». На мою думку якщо сьогодні не забезпечувати підвищення кваліфікації держслужбовців, не давати розуміння того, як цей закон працює, які надає переваги, як застосовувати ті чи інші норми, як проводити дисциплінарні провадження, то ми не досягнемо ніякого результату. В рамках інформаційної кампанії щодо роз'яснень Закону України «Про державну службу», Нацдержслужбою України та територіальними органами потрібно проводити заходи з використанням різних форм інформаційно-роз'яснювальної роботи, а саме: публікації в електронних і друкованих засобах масової інформації, розміщення на офіційних сайтах органів виконавчої влади, виступи на радіо та телебаченні, прес-конференції, брифінги, круглі столи, семінар-навчання, підвищення кваліфікації, публікації в центральних, регіональних та місцевих газетах, тощо.

4. Налагодити дієві механізми подолання корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування. Безперечно, здійснюються певні кроки щодо подолання корупції в органах державної влади, однак вони є не системними та неефективними. Так, на сьогодні створено вже два органи державної влади (Національне антикорупційне бюро та Національне агентство з питань запобігання корупції), однак корупція в органах державної влади не зменшилася. На мій погляд, не потрібно створювати додаткові органи державної влади (оскільки виникає проблема фінансування таких органів, а також перетинання функціональних обов'язків, неузгодження певних дій), необхідно на основі Національного агентства України з питань державної служби створити міністерство кадрів публічної служби, що забезпечить формування єдиної та послідовної кадрової політики в державі (у тому числі антикорупційної),

вирішення проблеми управління кадрами державної служби на рівні урядового органу, побудову єдиної системи управління персоналом державної служби.

5. Створити дієві механізми мотивації державних службовців. Відсутність дієвих механізмів мотивації державних службовців, потребує визначення чітких механізмів винагороди за якісне, своєчасне, ефективне виконання службових обов'язків, поставлених завдань. А це, у свою чергу, вимагає визначення, розробки та впровадження шкали оцінювання ефективності та результативності діяльності державних службовців. Проведення анонімного тестування знань, умінь та навичок державного службовця.

Звичайно необхідно розуміти, що перехід з системи держслужби, яка формувалася понад двадцять років, до нової – непростий процес. Закон України «Про державну службу» за один день не може зробити країну багатого, державу – ефективною, а громадянина – задоволеним. Однак в Україні з'явилися цілком реальні шанси створити посправжньому професійний, політично нейтральний і стабільний державний апарат. Є можливість знов зробити професію державного службовця престижною, вивести на новий рівень якість послуг, що надаються державою громадянам, бізнесу і самим політикам, а також повернути довіру громадян до своєї держави. Адже саме від розуміння та компетенції державного службовця і залежить великою мірою, наскільки швидко буде реалізовано наші шанси на нове, європейське, майбутнє. Тому потрібно ліквідувати прогалини, впроваджувати дієві механізми та рухатись вперед до кращого майбутнього, щоб стати європейською, демократичною і процвітаючою країною.

*А. Чуприна*

### **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБ У СПРАВАХ ДІТЕЙ (НА ПРИКЛАДІ СИНЕЛЬНИКІВСЬКОГО РАЙОНУ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

Відповідно до Положення про стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2013 р. № 255, у рамках програми підготовки магістрів в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України за спеціальністю «Державне управління», автор проходила стажування на посаді завідувача сектору опіки, піклування та захисту прав дітей-сиріт та дітей,

позбавлених батьківського піклування служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації з 4 липня по 26 серпня 2016 року. Стажування проводилось у відповідності з індивідуальною програмою стажування.

При проходженні стажування було визначено наступні практичні цілі:

- ознайомлення зі структурою, організацією роботи, головними завданнями і функціями служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації;

- ознайомлення з основними напрямками планування і розробки основних заходів діяльності служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації;

- робота з нормативно-правовою базою, що регулює діяльність служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації;

- вивчення завдань і цілей діяльності служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації;

- ознайомлення з досвідом служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації з іншими органами державної влади;

- визначення проблем які виникають у практичній діяльності служби у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації.

Служба у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації (далі – служба) є структурним підрозділом Синельниківської районної державної адміністрації, який утворюється головою районної державної адміністрації, підзвітний і підконтрольний голові районної державної адміністрації та службі у справах дітей Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

За період стажування автор вивчила нормативно-правові акти, особливу увагу приділила Положенню про службу у справах дітей Синельниківської районної державної адміністрації; посадові інструкції працівників служби.

Авторка також ознайомила з такими процедурами і процесами:

- з роботою пов'язаною із зверненнями громадян;

- з підготовкою та наданням відповідей на звернення громадян до «Гарячої лінії» та відповідями на запити інших структурних підрозділів, ОМС, підприємств, установ та організацій усіх форм власності;

- з підготовкою актів обстеження умов проживання дітей в потенційних опікунів, піклувальників;

- з підготовкою та поданням за вимогою інформаційно-аналітичних, статистичних та звітних матеріалів;

- з розробкою щомісячних, щоквартальних планів роботи служби у справах дітей.

Авторка також отримала практичний досвід в такій діяльності:

- участь в засіданні комісії з питань захисту прав дітей;

- проведення профілактичних рейдів «Діти вулиці», з метою виявлення дітей, схильних до бродяжництва, жебракування та скоєння правопорушень;

- планова перевірка умов проживання сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах та умов проживання і виховання дітей у сім'ях опікунів, піклувальників;

- вирішення поточних питань служби у справах дітей, пов'язаних з роботою із законодавчою та нормативно-правовою базою;

- правова допомога спеціалістам інших структурних підрозділів адміністрації;

- аналітична робота з вхідною документацією, фаховими виданнями, спеціалізованою літературою тощо.

За час стажування автор дійшла висновку, що працівники в повному обсязі виконують свою роботу, відповідально ставляться до виконання своїх завдань та обов'язків, вчасно виконують поставлені керівником завдання. В колективі створено сприятливий емоційний клімат для високопродуктивної роботи та доброзичливу атмосферу.

Результати стажування дають підстави зробити узагальнюючий висновок про стан та проблеми, які виникають у практичній діяльності служби у справах дітей, а також внести деякі пропозиції щодо можливостей їх розв'язання. В процесі стажування встановлено наступні факти:

- скорочення штату працівників, призвело до зростання емоційно-стресового навантаження, що негативно вплинуло на гармонійні відносини в колективі та налаштування на високопродуктивну роботу. За результатами – збільшення навантаження на кожного спеціаліста, зменшення мотивації;

- мінімальний рівень матеріального забезпечення працівників та умов праці не сприяє розвитку поліпшеної системи мотивації, яка доволі успішно діє в приватних структурах;

- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази України суттєво ускладнює вирішення деяких питань по суті;

- існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців підприємств, організацій, установ, які відносяться до сфери служби у справах дітей, для підготовки службою узагальненого звіту чи інформації;

- встановлення терміну на вхідних документах з інших органів державної влади інколи не дає можливості на детальне та повноцінне їх опрацювання та надання пропозицій, відповідей;

- комп'ютерна система електронного документообігу потребує модернізації.

Удосконаленню роботи служб у справах дітей, на нашу думку, сприятимуть:

- збільшення штатної чисельності працівників, встановлення та дотримання стандартів щодо максимального навантаження на одного працівника Служби;

- покращення матеріально-технічної бази та матеріального забезпечення, зокрема у частині комп'ютерного обладнання та програмного забезпечення;

- удосконалення інформаційних баз і можливостей міжвідомчого їх використання;

- удосконалення процедур документообігу в частині терміну виконання вхідних документів;

- впровадження покращеної системи мотивації працівників.

*О. Шевченко*

## **ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ПРОФІЛАКТИКИ СЕРЦЕВО-СУДИННИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ НА ОСНОВІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

В умовах становлення громадянського суспільства, проведення політичних реформ та подолання наслідків світової економічної кризи сучасний етап розвитку державотворення України вимагає ефективних механізмів його інформаційно-аналітичного забезпечення, що базується на сучасних інформаційно-комунікаційних технологіях.

Перед органами публічного управління, у тому числі у галузі охорони здоров'я постає гостра необхідність в інформаційно-комунікативному супроводі їх діяльності. Особливо це стосується профілактики серцево-судинних захворювань.

Серцево-судинні захворювання (ССЗ) є основною причиною смертності та інвалідності населення у більшості країн світу. Очікується, що до 2030 р. понад 23 млн осіб помре від цих недуг, і вони утримають першість серед причин смерті населення планети.

На запит Уряду України Міжнародним банком реконструкції та розвитку спільно з Міністерством охорони здоров'я України та структурними підрозділами обласних державних адміністрацій, відповідальними за охорону здоров'я, починаючи з 2012 року реалізується комплекс заходів із підготовки Проекту «Поліпшення здоров'я на службі у людей». Термін реалізації Проекту – 2015 – 2020 роки. Цілями Проекту є удосконалення якості медичних послуг у відібраних областях, із особливим акцентом на первинній і вторинній профілактиці серцево-судинних захворювань і раку, та поліпшення ефективності системи охорони здоров'я.

Проект складається з таких частин:

Частина 1. Удосконалення надання послуг на місцевому рівні;  
Частина 2. Зміцнення урядування Міністерства охорони здоров'я;  
Частина 3. Управління проектом та моніторинг і оцінювання.

Наразі вже створено офіційні web-сторінки проекту та «Центр eHealth МОЗ України» (Центр електронної охорони здоров'я МОЗ України).

У рамках частини 1 проекту Дніпропетровської області надано фінансування для виконання інвестиційного субпроекту, затвердженого Світовим Банком та спрямованого на профілактику, раннє виявлення та лікування серцево-судинних захворювань, а також підвищення ефективності їх систем надання медичної допомоги, включно із заходами, зосередженими на удосконаленні первинної медико-санітарної допомоги; боротьбі із серцево-судинними захворюваннями на рівнях первинної, вторинної і третинної допомоги. У рамках цього проекту планується створення інформаційно-комунікаційної стратегії Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської області для профілактики серцево-судинних захворювань. Стратегія включатиме в себе як інформатизацію населення, так і медичних працівників, що є цільовими аудиторіями проекту.

Місія інформаційно-комунікаційної стратегії не лише покращення показників рівня захворюваності на серцево-судинні захворювання в Дніпропетровській області, але й повна зміна способу життя груп, що знаходяться у зоні ризику, зміна мислення хворих на ССЗ та загальне оздоровлення нації в регіоні, а також це посприяє покращенню іміджу Міністерства охорони здоров'я та Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської області. Стратегія знаходиться ще на етапі формування.

Для забезпечення ефективної реалізації субпроекту «Удосконалення надання послуг на обласному рівні» в Дніпропетровській області Обласною державною адміністрацією було створено Групу управління субпроектом (далі – ГУС). Головою ГУС було запропоновано метод залучення спеціалізованих консультаційних компаній, які розробляють специфічні інформаційні та комунікативні стратегії. Такі стратегії базуються на дослідженні інформаційного простору, соціологічних дослідженнях та створенні стратегічного плану тактичних дій для реалізації завдань та місії стратегії.

Під час стажування спільно з спеціалістами Відділу стратегічного розвитку та моніторингу якості освіти було розроблено детальний план для побудови інформаційно-комунікативної стратегії, що у подальшому дозволить розробити календарний план її втілення. Надалі планується розробка методології соціологічних досліджень та аналізу результатів. Це дозволить сформувати мапу показників рівня інформованості та зацікавленості населення. На основі аналізу показників соціологічних досліджень та мапи показників рівня інформованості та зацікавленості

населення буде формуватися план тактичних заходів для поетапного втілення інформаційно-комунікативної стратегії.

У розробках використовується зарубіжний досвід, а саме досвід Канадських шпиталів, таких як Royal Alexandra Hospital, що у своїй практиці користуються послугами аутсорсингових компаній-консультантів для перекладення на них функцій маркетингового (комунікативного) підрозділу.

Royal Alexandra Hospital – другий за розмірами шпиталь у всій Північній Америці. Це найстаріший шпиталь Провінції Альберта та унікальне лікарняне містечко, що має більше 108 000 співробітників, в тому числі понад 99 900 прямих співробітників і більш 8200 співробітників, що працюють в дочірніх компаніях.

Бюджет шпиталю фінансується державою лише на 25%, усе інше – це залучення коштів меценатів, спонсорів та пожертв. Саме для цього керівництво шпиталю звертається до аутсорсу, а саме до компаній, що діють у сфері PR та промоції. Так, нещодавно шпиталь розпочав реконструкцію корпусів яким більше ніж 50 років. Була проведена масштабна інформаційна компанія не тільки серед пацієнтів лікарні, але й серед населення усієї провінції для залучення коштів необхідних для реконструкції шпиталю. Інформаційна стратегія включала в себе заходи з: фінансування, проведення благодійних заходів, виставок. Лікарі шпиталю стали обличчям інформаційної компанії та зняли для білбордів та календарів, що продавались на благодійних заходах. Кожен меценат отримував індивідуальну табличку зі своїм прізвищем, що висить у коридорах шпиталю. Спонсори, що фінансували шпиталь мали змогу зменшити ставки податків. Наразі шпиталь зібрав більше ніж 50% необхідної суми і вже реконструював корпус, що займається жіночим здоров'ям та спеціалізується на лікуванні та дослідженні онкозахворювань.

Досвід Royal Alexandra Hospital є позитивним показником того як продумана інформаційна стратегія може втілюватися у життя наймасштабніші проекти. Стратегічне планування, частиною якої є інформаційна стратегія та комунікація зі своєю цільовою аудиторією – є запорукою успіху діяльності будь якої установи. Досвід шпиталю можна та необхідно використати в Україні, як приклад продуманого використання ресурсів та можливостей Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської області. Це не тільки мінімізує фінансові витрати на формування, впровадження та контроль інформаційно-комунікативної стратегії, але й надасть можливість якісно втілити проект Світового банку у життя та виконати його місію та завдання.

### Список використаної літератури

1. Офіційний сайт Royal Alexandra Hospital. – Режим доступу : <http://>

/www.albertahealthservices.ca/about/about.aspx (дата звернення 22.09.2016);

2. Офіційний сайт Міністерства охорони здоров'я України. – Режим доступу : <http://moz.gov.ua/ua/portal/> (дата звернення 22.09.2016);

3. Офіційний сайт проекту Світового банку. – Режим доступу : <http://wb.moz.gov.ua/> (дата звернення 22.09.2016);

4. Офіційний сайт Департаменту охорони здоров'я Дніпропетровської області. – Режим доступу : <http://dozoda.dp.ua/site/> (дата звернення 22.09.2016)

*Є. Шелест*

## **АНАЛІЗ ПРОЦЕСІВ ОБ'ЄДНАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В ДЕПАРТАМЕНТІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ**

Сьогодні в Україні активно впроваджується реформа децентралізації влади. Одним із кроків до її впровадження є адміністративно-територіальна реформа, яка починається з об'єднання територіальних громад. Відомо, що реформування у різних регіонах країни здійснюється з різним успіхом: деякі області зустріли цю новизну з ентузіазмом і активно розпочали об'єднання, інші, з різних причин, сприйняли дану новину менш позитивно.

Реалізація реформи децентралізації влади в Україні здійснюється Міністерством регіонального розвитку, будівництва та комунального господарства України. Також питаннями, що стосуються децентралізації та об'єднання територіальних громад займається спеціально створений орган при Адміністрації Президента України – департамент місцевого самоврядування та децентралізації (слайд структура).

Правову основу організації та діяльності апарату Президента України становить Конституція України (п. 28 ч. 1 ст. 106), згідно з положеннями якої глава держави створює у межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України, для здійснення своїх повноважень консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи і служби, зокрема, і Департамент місцевого самоврядування та децентралізації Адміністрації Президента України.

Основними завданнями Адміністрації є організаційне, правове, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення Президентом України визначених Конституцією України повноважень.

Завданнями Департаменту ж є організаційне, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення

Президентом України визначених Конституцією України повноважень з питань місцевого самоврядування, процесу децентралізації влади, місцевого і регіонального розвитку, аналіз та розроблення пропозицій щодо формування на загальнодержавному та регіональному рівнях державної політики у сфері реформи місцевого самоврядування, розмежування повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на засадах децентралізації влади, ресурсного забезпечення пов'язаних із цим процесів, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів з питань місцевого самоврядування та децентралізації влади.

Під час стажування у Департаменті місцевого самоврядування та децентралізації мною детально розглянуто порядок підготовки проекту відповідей на звернення, що надійшли на адресу Департаменту та взято активну участь у їх підготовці. До велось долучитись до аналізу та зведення інформації щодо новоутворених об'єднаних територіальних громад (ОТГ).

Дослідивши звернення, що надійшли на адресу департаменту можна виділити такі проблемні питаннями об'єднання територіальних громад:

- розпорядження землями за межами населених пунктів;
- фінансування закладів професійно-технічної освіти;
- підготовка до перегляду адміністративно-територіального устрою, необхідність унормування ліквідації районної ради у випадку, коли створена ОТГ охоплює всю територію району;
- перешкоджання з боку місцевих органів влади, обсяг повноважень яких внаслідок реформи сильно звужується;
- надання адміністративних послуг о ОТГ;
- недостатньо чітке та неоднозначне визначення законодавцем питань об'єднання територіальних громад, які знаходяться в межах різних районів, що призвело до фактичного блокування утворення об'єднання територіальних громад у ряді областей.

На сьогодні створено 184 ОТГ. Як вже було зазначено на початку доповіді, деякі з областей сприйняли реформування адміністративно територіальних одиниць дуже активно і охоче. Серед таких можна відзначити Тернопільську область (26 ОТГ з 26 заявлених), Хмельницьку (22 ОТГ), а також Львівську та Дніпровську області (16 ОТГ).

Меншого успіху щодо створення ОТГ є Вінницька, Закарпатська, Київська області (2 ОТГ), а також Миколаївська та Сумська (1 ОТГ) [2].

На мою думку, такі показники прямо пов'язані із правильним та своєчасним інформуванням населення стосовно створення ОТГ. Одним із завдань, які довелось виконувати під час стажування, було узагальнення інформації, що надійшла з усіх областей країни, стосовно проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо впровадження реформи

децентралізації влади та створення ОТГ в Україні. Було звернено увагу на те, що у більшості випадків виконання зазначених заходів обмежувалось оприлюдненням однієї статті раз на місяць у двох-трьох районних друкованих ЗМІ на область. Можна собі уявити кількість читачів цієї інформації.

Деякі представники місцевого самоврядування навіть активно протестують проти об'єднання територіальних громад. Наприклад, в програмі «Децентралізація – влада громади» каналу «Рада» Наталія Ключник, заступник керівника виконавчої дирекції Всеукраїнської асоціації сільських та селищних рад (ВАССР) сказала: «У Бобринецькому районі (Кіровоградська область) навіть ведеться відкрита війна, починаючи з передачі майна до створення ЦНАПів. Тобто керівництво РДА не хоче покидати свої крісла, не хоче передавати владу. Це особистісний фактор», – сказала експерт [1].

На відміну від згаданих областей області-лідери відрізняються надзвичайно активною пропагандистською діяльністю щодо реформування в Україні. На офіційних сайтах створено окремі розділи або розміщено банери (слайд), де оприлюднюється актуальна інформація з питань об'єднання громад, на місцевих теле- та радіо- трансляються соціальні відео- та аудіоролики, в яких окреслено позитивні моменти об'єднання громад, окреслено перспективи змін на краще. Також беруть участь у засіданнях та зустрічах з обміну досвідом. Так представники Печеніжинської ОТГ з навчальною метою побували у Польщі. Та у «Децентралізаційному марафоні USAID Україна».

Та, не зважаючи на деякі недосконалості у реформування, процес децентралізації триває. Так, відповідно до інформації, оприлюдненої на сайті децентралізації, до кінця 2016 року планується створити 367 ОТГ.

Центральна виборча комісія оголосила на 18 грудня 2016 року вибори в 143-х ОТГ [2].

З-поміж іншого, під час стажування, вивчаючи реформу децентралізації шляхом об'єднання територіальних громад було помічено, що досить нечітко окреслено питання місця органів самоорганізації населення у цьому процесі (ОСН).

Виходячи з переліку зазначених проблем, які виділено під час стажування, було підтверджено актуальність обраної теми магістерської роботи («місце і роль органів самоорганізації населення в умовах децентралізації на прикладі Новокодацької районної у місті ради»). Саме тому було приділено увагу ролі ОСН в процесі децентралізації у тому числі в об'єднаних територіальних громадах.

Для врегулювання функціонування та розвитку ОСНів в Україні існує окремий Закон України «Про органи самоорганізації населення», відповідно до ст. 3 якого основними завданнями ОСНів є: 1) створення умов для участі жителів у вирішенні питань місцевого значення в межах

Конституції і законів України; 2) задоволення соціальних, культурних, побутових та інших потреб жителів шляхом сприяння у наданні їм відповідних послуг; 3) участь у реалізації соціально-економічного та культурного розвитку відповідної території, інших місцевих програм. Адже, саме ці функції необхідні для забезпечення нормального функціонування об'єднаних громад [4].

Однак, на жаль, динаміка розвитку цієї складової місцевого самоврядування є дуже повільною. Так за 2015 рік було створено лише 43 ОСН. Недосконале законодавство щодо ОСНів створює системні проблеми для їх створення, а надто для взаємодії їх з органами місцевої влади (ради та їх виконкоми).

Відповідно до схеми, представленої Міністерство регіонального розвитку будівництва та житлово-комунального господарства України, по суті єдиним органом для представництва та захисту інтересів малих громад є інститут старост – єдиний вид ОСН. Однак відповідно до ЗУ «Про добровільне об'єднання територіальних громад» рішення щодо призначення виборів старост приймається місцева рада ОТГ [4]. Тобто по суті рада має право і не призначати виборів. Тобто мала територіальна громада має усі можливості залишитись без представника. Слід зазначити, що у 2016 році перші вибори старост пройшли у 635 громадах із 794, в яких ліквідовано місцеві ради. Цифри говорять самі за себе.

Таким чином, модель управління об'єднаною територіальною громадою необхідно доповнити ОСНами. Однак, розвиток цих органів потребує реальної підтримки державної та місцевої влади, оскільки згоду на створення ОСНУ та наділення його власними повноваженнями надає саме місцева рада.

Отже для ефективної реалізації реформи децентралізації влади в Україні та нормального функціонування об'єднаних територіальних громад необхідно:

- налагодити законодавчу базу;
- проводити активну пропагандистську діяльність;
- модель управління об'єднаною територіальною громадою доповнити ОСНами.

#### Список використаної літератури

1. Всі регіони об'єднує те, що вони «За» децентралізацію. Хоча противників реформи вистачає, – експерт Наталія Ключник. – Режим доступу : <http://sm.gov.ua/uk/obiednannia-terytorialnykh-hromad/11689-vsi-rehiony-obyednuye-te-shcho-vony-za-detsentralizatsiyu-khochha-protyvnykiv-reformy-vystachaye-ekspert.html>

2. Децентралізація влади. – Режим доступу : <http://decentralization.gov.ua> Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 4 вересня 2015 року №676-VIII;



3. Калашнікова О. Роль органів самоорганізації населення у системі управління об'єднаною територіальною громадою. – Режим доступу : <http://documents.tips/documents/-579075411a28ab6874b3babf.html>

4. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 4 вересня 2015 року №676-VIII. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/157-19>

*Ю. Шиліна*

### **ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ УКРАЇНОЮ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ У СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я ЗГІДНО З УГОДОЮ ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ**

Підписавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої (глава 22. Громадське здоров'я), Україна взяла зобов'язання розвивати співробітництво в галузі охорони здоров'я з метою підвищення рівня його безпеки та захисту здоров'я людини як передумови сталого розвитку та економічного зростання, у тому числі керуючись підходом «охорона здоров'я у всіх політиках держави».

Підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачає впровадження євроінтеграційних реформ. Відповідно до Угоди про асоціацію Україна має імплементувати ряд нормативно-правових актів Європейського Союзу, спрямованих на зміну системи громадського здоров'я, які зокрема стосуються запровадження контролю за інфекційними захворюваннями та їх ідентифікацією.

В Європейському Союзі за останні десятиліття розвиток системи громадського здоров'я дозволив значно скоротити розповсюдження інфекційних захворювань та контролювати їх наслідки. Уряди держав-членів Європейського Союзу вже давно зрозуміли, що недооцінювати інфекційні захворювання не варто. Тому, вимога щодо попередження і контролю за такими захворюваннями, створення чіткої системи епідеміологічного нагляду для обміну інформацією напрому пов'язана як із безпекою всередині України, так і в Європейського Союзу.

Відповідно до дедлайнів Угоди, за період 2014 р. – I півріччя 2016 р. Україна вже мала б адаптувати своє законодавство у сфері інфекційних хвороб до законодавства ЄС. Так, у країнах ЄС основу системи охорони громадського здоров'я у сфері інфекційних хвороб створюють наступні рішення:

Рішення № 2119/98/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 24 вересня 1998 р. про створення мережі епідеміологічного нагляду та контролю за поширенням інфекційних захворювань у Співтоваристві;

Рішення Комісії № 2000/96/ЄС від 22 грудня 1999 р. про інфекційні захворювання, які мають прогресивно/поступово охоплюватися мережею Співтовариства відповідно до Рішення 2119/98/ЄС Європейського Парламенту та Ради;

Рішення Комісії № 2002/253/ЄС від 19 березня 2002 р., яким встановлюється визначення/детермінанти випадків інфекційних захворювань, що підлягають звітуванню до мережі Співтовариства згідно з Рішенням 2119/98/ЄС Європейського Парламенту та Ради.

Станом на сьогодні Міністерство охорони здоров'я України здійснило спробу відтворити текст Рішень ЄС, що необхідно імплементувати, в наказах, однак це було зроблено дуже формально. Хоча робота з імплементатії ведеться, жодне з цих рішень не можна вважати повністю адаптованим до національного законодавства України.

Очевидно, що одним із найбільш суттєвих факторів, які впливають на розвиток інфекційних захворювань є наявність слабкої епідеміологічної служби, а отже і неефективність системи громадського здоров'я. Стримуючи проведення необхідних реформи та не створюючи умови для того, щоб попереджати, боротися та контролювати інфекційні захворювання, можна опинитися у дуже складній ситуації. Оскільки можуть відновитись епідемії, які були на початку 1990-х, та повернутись ті, що у сучасному та розвиненому світі вважались давно забутими.

Після ліквідації Санітарно-епідеміологічної служби України (далі – СЕС) її функції розподілені між Міністерством аграрної політики та продовольства України і Міністерством охорони здоров'я України. А контролююча функція колишньої СЕС перейшла до Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів, яка зараз виконує функції колишньої СЕС, окрім тих, що стосуються громадського здоров'я і профілактики захворювань. Саме з цією метою в Україні була створена Державна установа «Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України». Вона стане науково-практичною установою медичного профілю, яка займатиметься збереженням і укріпленням здоров'я населення.

Основне завдання Центру громадського здоров'я – розвиток сфери громадського здоров'я та формування стійкої системи епідеміологічного нагляду в Україні. Центр відповідатиме за попередження і контроль над інфекційними хворобами (ВІЛ/СНІД, туберкульоз, грип, поліомієліт, гепатити тощо), підвищення готовності до ризику спалахів високопатогенних хвороб, попередження та контроль за неінфекційними хворобами, пропагування здорового способу життя, визначення основних детермінант здоров'я та проблем у галузі охорони здоров'я, здійснення оцінки ризиків, лабораторних досліджень та прогнозування. Крім того, центр матиме ресурси для реагування у випадку надзвичайних ситуацій, пов'язаних зі здоров'ям (наприклад, на випадок епідемії).

Станом на жовтень 2016 року створення Центру громадського здоров'я виконано лише формально, адже на практиці Центр досі не розпочав свою роботу. У вересні 2016 року лише було обрано Генерального директора ДУ «Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України».

Також є проблема підготовки нових спеціалістів, оскільки відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» не передбачено підготовки фахівців за спеціальністю «Громадське здоров'я». Тому, це питання ще потребує вирішення.

У той же час варто пам'ятати, що навіть при надійній системі громадського здоров'я інфекційні захворювання ставлять перед державами нелегкі задачі. І лише одноразова адаптація законодавства – це тільки одна із вакцин, що має бути введена в організм системи громадського здоров'я України.

Успішне виконання Україною своїх євроінтеграційних зобов'язань в значній мірі залежить від інституційної спроможності виконавців та наявності політичної волі на найвищому рівні для просування конкретних змін в національному законодавстві. Що стосується сектору громадського здоров'я, то ситуація вкрай складна саме через низку негативних показників та провальних спроб здійснити реформу охорони здоров'я в Україні. Часта зміна керівництва у Міністерстві охорони здоров'я України сприяла уповільненню розвитку та впровадженню реформ. Також суттєвою перепорою на шляху якісної адаптації законодавства є небажання руйнувати вже існуючу систему, та ризики, які можуть виникнути під час втілення нових правил.

І все ж таки, щоб реформи почали приносити користь населенню необхідно підійти до цього як фахово, так і ресурсно правильно. Не гнатися за результатом лише через закінчення строків виконання, а все ж таки орієнтуватися на якість та можливі наслідки. Якщо процес буде відбуватися саме таким чином, успіх адаптації не змусить себе довго чекати.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали  
науково-практичної конференції  
за результатами стажування слухачів  
факультету державного управління  
(19 жовтня 2016 р., м. Дніпро)

В авторській редакції.

Комп'ютерний оригінал-макет *О.М. Рудіка*

---

Підписано до друку 27.12.2016. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 5,81.  
Обл.-вид. арк. 5,83. Тираж 100 пр.

---

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління  
при Президентіві України

Україна, 49044, Дніпро, вул. Гоголя, 29  
Свідоцтво про державну реєстрацію  
ДК № 1743 від 06.04.04