

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

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
факультету публічного управління та адміністрування
(26 вересня 2018 р., м. Дніпро)

Дніпро
ДРІДУ НАДУ
2018

Редакційна колегія:

С. І. Бородін (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,
Н. А. Липовська, д-р. держ. упр., проф., *О. Ю. Бобровська*, д-р держ. упр., проф.,
І. А. Чикаренко, д-р. держ. упр., доц., *Л. Л. Прокопенко*, д-р. держ. упр., проф.,
І. В. Письменний, д-р держ. упр., проф., *О. М. Рудік*, канд. політ. наук., доц.,
М. А. Стрижка (відп. секретар).

А 43 Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування : матеріали наук.-практ. конф. за результатами стажування слухачів факультету публічного управління та адміністрування / за заг. ред. С.І. Бородіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2018. – 36 с.

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

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

ЗМІСТ

<i>БІЛОУСОВА С.</i> Удосконалення публічного управління у сфері соціального захисту населення	4
<i>ВАСИЛЕНКО О.</i> Центр надання адміністративних послуг м. Дніпро як організаційна форма надання послуг та взаємодії влади з громадою	6
<i>ГОНЧАРОВА М.</i> Сучасний стан та основні напрями реформування пенсійної системи в Україні	8
<i>ГРЕБЕНЮК А.</i> Електронна взаємодія між органами державної влади (на прикладі Дніпропетровської ОДА)	11
<i>ІСКОРОСТЕНСЬКИЙ Д.</i> Удосконалення діяльності відділу агропромислового розвитку Нікопольської райдержадміністрації: основні напрями	14
<i>КАРПЕНКО А.</i> Удосконалення роботи зі зверненнями громадян на прикладі Департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації	16
<i>КЛЕМЕНЧУК О.</i> Удосконалення діяльності державних органів у сфері культури в Україні	18
<i>КУЛАКОВА Є.</i> Удосконалення добору кадрів на державну службу як засіб підвищення її ефективності	20
<i>КУЛИК О.</i> Органи самоорганізації населення зарубіжних країн: досвід для України	23
<i>МУНТЯН Ю.</i> Сутність соціального захисту та його роль у сучасному суспільстві	28
<i>СВИДА Р.</i> Удосконалення діяльності Департаменту з питань місцевого самоврядування, внутрішньої та інформаційної політики Дніпровської міської ради	31
<i>СИНЬКО Т.</i> Удосконалення діяльності Секретаріату Кабінету Міністрів України у сфері моніторингу справ у судових органах	33

УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Сучасний розвиток України в напрямку євроінтеграції вимагає, щоб соціально-економічна політика держави та дії уряду щодо її реалізації були спрямовані на досягнення європейських стандартів якості життя. Саме тому соціальна політика є визначальним напрямом внутрішньої політики держави, а її розвиток забезпечує високий рівень захисту прав людини.

Соціальний захист як об'єкт державного управління є системою економічних, правових та організаційних заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій людини та громадянина.

До основних напрямів соціальної політики в Україні щодо соціального захисту населення слід віднести: підвищення доходів та рівня життя громадян; забезпечення зайнятості громадян і задовільний стан ринку праці; належна організація й оплата праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пов'язане з трудовою діяльністю; окремі грошові виплати та пенсії, допомоги сім'ям з дітьми, адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, надання житлових субсидій; компенсації та пільги тим, хто постраждав від техногенно-економічних і природних катастроф.

Нині ми спостерігаємо ситуацію, коли значна кількість людей поставлена на межу виживання, поглиблюється соціальна та майнова нерівність, різниця у рівнях доходів, знижується ступінь задоволення потреб населення, зростає безробіття, знижуються якість та рівень життя, зростає соціальна напруга в суспільстві. Тому проблема соціального захисту громадян України набуває нині особливої актуальності.

Система державного управління зазначеною сферою в Україні ще не пристосована належним чином до функціонування в ринкових умовах. Сьогодні існує потреба у вдосконаленні системи публічного управління сферою соціального захисту населення, передусім її функцій та структури, що вимагає комплексних досліджень з цих питань.

У сучасних умовах необхідно приділяти більше уваги аналізу соціальної сфери, тому основним нашим завданням є визначення головних проблем соціального захисту населення в Україні та пошук можливих шляхів їх вирішення.

Під час проходження стажування було проведено ознайомлення зі структурою, завданнями та функціями Департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Особливу увагу було приділено питанням надання різних видів

державної соціальної допомоги (допомоги сім'ям з дітьми, тимчасової державної допомоги дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям), в тому числі отриманню статистичної інформації щодо кількості осіб, які звернулися за призначенням допомоги у Дніпропетровській області та фактично виплаченої суми коштів за звітні періоди.

Одержані результати стажування та проведені дослідження за проблематикою магістерської роботи, отримані теоретичні знання в інституті, досвід роботи у сфері соціального захисту дозволили виділити наступні першочергові пріоритети розвитку системи соціального захисту:

- удосконалення і впровадження дієвої системи державної соціальної допомоги, що передбачає перегляд та упорядкування системи пільг та компенсацій, удосконалення функціонування системи контролю за ефективним і раціональним використанням бюджетних коштів, удосконалення механізму надання державної соціальної допомоги з урахуванням оптимального поєднання загальнодержавних інтересів (в умовах обмежених ресурсів) та інтересів населення, тощо;

- формування «середнього класу», який є важливим чинником соціальної стабільності, сприяння тим сферам економічної діяльності, які спроможні забезпечити переміщення бідних верств населення до середнього класу;

- забезпечення справедливого розподілу доходів, зменшення ступеня їх диференціації за рахунок ефективної системи податків та трансферів;

- надання правової, фінансової, матеріальної допомоги найбільш вразливим верствам населення та створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення;

- створення ефективного правового механізму та удосконалення правозастосовчої діяльності публічних органів влади, що є розпорядниками бюджетних коштів (через недосконалість українського законодавства велика кількість нормативно-правових актів написана не чітко, а тому і трактується органами публічної влади часто по-різному, це породжує недовіру населення до влади та соціальну несправедливість у думках людей і насправді);

- проведення активної політики щодо боротьби з маргінальними настроями серед населення для підвищення рівня соціальної справедливості (державна допомога повинна надаватися тим, хто найбільше цього потребує).

Удосконалення публічного управління у сфері соціального захисту населення є одним із суттєвих факторів, який сприятиме становленню України як соціальної держави. Ступінь соціальної захищеності особи є яскравим показником розвитку якості життя та цивілізованості окремого суспільства, рівня розвитку самої держави як гаранта потреб свого народу. Таким чином, соціальний захист населення повинен залишитися

основним пріоритетом державної політики. Водночас приведення державної політики у сфері соціального захисту населення у відповідність з міжнародно-правовими, в тому числі з європейськими стандартами, є важливою передумовою успішної європейської інтеграції України.

Оксана ВАСИЛЕНКО

ЦЕНТР НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ М. ДНІПРО ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА НАДАННЯ ПОСЛУГ ТА ВЗАЄМОДІЇ ВЛАДИ З ГРОМАДОЮ

На сучасному етапі розвитку української державності головним завданням діяльності представників влади стає обслуговування громадян - споживачів адміністративних послуг, рівень якості якого має відповідати європейським стандартам.

Центр надання адміністративних послуг м. Дніпра є постійно діючим робочим органом управління адміністративних послуг та дозвільних процедур департаменту адміністративних послуг та дозвільних процедур Дніпровської міської ради, в якому надаються адміністративні послуги через адміністраторів шляхом їх взаємодії з суб'єктами надання адміністративних послуг.

Ключовими нормативно-правовими актами у сфері надання адміністративних послуг через ЦНАП є: 1) Закон України «Про адміністративні послуги» (із змінами); 2) Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» (із змінами); 3) Закон України «Про перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» (із змінами); 4) постанова Кабінету Міністрів України від 20.02.2013 № 118 «Про затвердження Примірного положення про центр надання адміністративних послуг» (із змінами); 5) постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.2013 № 588 «Про затвердження Примірного регламенту центру надання адміністративних послуг» (із змінами); 6) розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.05.2014 № 523-р «Деякі питання надання адміністративних послуг органів виконавчої влади через центри надання адміністративних послуг» (із змінами).

Основними завданнями ЦНАПу є:

1. Надання адміністративних послуг через адміністратора шляхом його взаємодії із суб'єктами надання адміністративних послуг, які уповноважені відповідно до чинного законодавства надавати такі послуги.

2. Забезпечення інформування суб'єктів звернень про вимоги та порядок надання адміністративних послуг, що надаються в ЦНАП, через адміністратора.

3. Забезпечення чіткого контролю за додержанням суб'єктами

надання адміністративних послуг термінів розгляду справ та прийняття рішень.

4. Організація надання послуг у найкоротший строк та за мінімальної кількості відвідувань суб'єктів звернень.

5. Спрощення процедури отримання адміністративних послуг, поліпшення якості їх надання, у тому числі через систему електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів, інших інформаційних баз, що використовуються для надання адміністративних послуг.

6. Забезпечення організації документообігу з питань надання адміністративних послуг та запровадження надання адміністративних послуг в електронній формі.

7. Ведення в мережі Інтернет веб-сторінки, що містить інформацію, необхідну для отримання суб'єктами звернень адміністративних послуг.

8. Організація взаємодії з місцевими (регіональними) дозвільними органами, суб'єктами надання адміністративних послуг, підприємствами, закладами, установами тощо [2].

За I півріччя 2017 року Центр надання адміністративних послуг м. Дніпра відвідало 81 981 суб'єктів звернень, з них:

- зареєстровано 35 450 адміністративних справ;
- видано 33 351 результатів надання адміністративних послуг;
- надано 14 180 фахових консультацій щодо порядку отримання адміністративних послуг.

Для порівняння, у 2016 році Центр відвідало 115 426 суб'єктів звернень, з них:

- зареєстровано 49 383 адміністративних справ;
- видано 46 290 результатів надання адміністративних послуг;
- надано 19 753 фахові консультації щодо порядку отримання адміністративних послуг [5].

Крім того, показовим є досвід роботи ЦНАП Дніпровської міської ради щодо облаштування віддаленого робочого місця адміністратора Центру у важкодоступних територіях. Центр став першим в Україні, де успішно була запроваджена така практика. З 10.06.2016 р. в мікрорайоні Таромське, який, відносно недавно, був приєднаний до міста Дніпро, розпочав прийом документів на отримання послуг адміністратор ЦНАП [1].

Поряд з позитивними здобутками у роботі ЦНАПу існують типові проблеми та помилки, серед яких: неможливість своєчасно та в повній мірі отримати «популярні адміністративні послуги», біометричні паспорти, реєстрацію місця проживання, соціальні адміністративні послуги, недосконала робота електронного сервісу.

Для покращення системи надання адміністративних послуг слід залучати громадян-споживачів послуг до контролю за якістю надання

адміністративних послуг, вдосконалювати методики моніторингу та оцінювання якості надання адміністративних послуг, створити систему навчання, підвищення кваліфікації та систематичних тренінгів для адміністраторів центрів надання адміністративних послуг.

Отже, сьогодні сфера надання адміністративних послуг – це одна з найбільш перспективних та таких, що стрімко розвивається напрямів діяльності органів місцевого самоврядування, а створення зручних і доступних умов для отримання адміністративних послуг жителями територіальної громади міста є одним із пріоритетних завдань Дніпровської міської ради.

Список використаної літератури

1. Бригілевич І. Практичний посібник «Діяльність ЦНАП та оцінка якості надання адміністративних послуг» [Текст]. – Київ, 2017. – 40 с.
2. Лічманенко О. Методичні рекомендації з питань створення центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП) в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) та забезпечення їх ефективної діяльності [Текст]. – Дніпро. – 2017. – 32 с.
3. Тимошук В. Адміністративні послуги: посібник [Текст] / Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO». – Київ: ТОВ «Софія-А», 2012. – 104 с.
4. Дніпровська міська рада. – Режим доступу : <https://dniprorada.gov.ua>
5. Центр надання адміністративних послуг м. Дніпра. – Режим доступу : <https://cnap.dniprorada.gov.ua>

Марія ГОНЧАРОВА

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Через економічну, політичну і демографічну кризи в Україні, які упродовж тривалого часу уповільнюють розвиток, триває обговорення основних найбільш значущих змін, яких має зазнати сучасне пенсійне забезпечення. Актуальність питання зміни підходів до пенсійного забезпечення посилюється ще й тим, що станом на 1 січня 2018 року на обліку в Пенсійному Фонді України перебувало 11,7 млн. пенсіонерів, а це 27,5 % від загальної кількості населення країни, з них жінок – 62,7 %, чоловіків – 37,3 %. Тож, з кожними роком загострюються проблеми скорочення дефіциту бюджету Пенсійного фонду й підвищення забезпеченості людей похилого віку.

Станом на 1 січня 2018 року в Середній розмір пенсій по Україні становив 2480,46 грн. проти 1828,31 грн. на 1 січня 2017 року. Тобто зріс на 652,15 грн., або 35,7 %. Мінімальна пенсія за віком зросла на 16,4 %

(з 1 247 грн. на 01.01.2017 до 1452 грн. на 01.01.2018). Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній чисельності на 01.01.2018 року не на користь високих пенсій (табл.).

Таблиця

Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній чисельності на 01.01.2018 року

Розмір пенсії, грн.	Кількість пенсіонерів, що її отримують, осіб	Частка від загальної кількості, %
До 1 300	77 685	0,7
Від 1 301 до 1 400	816 490	6,9
Від 1 401 до 1 500	1 792 042	15,3
Від 1 501 до 2 000	3 945 130	33,7
Від 2 001 до 3 000	2 630 809	22,5
Від 3 001 до 4 000	1 162 591	9,9
Від 4 001 до 5 000	513 198	4,4
Від 5 001 до 10 000.	654 972	5,6
Понад 10 000	118 381	1,0
Разом	11 711 299	100

Джерело: узагальнено автором на підставі [1].

З вищенаведених даних витікає, що більше половини (56,6 %) всіх пенсіонерів в Україні отримують пенсії в розмірі до 2 000 гривень, що ледь перевищує прожитковий мінімум для осіб похилого віку (1 435 грн.) і створює значне соціальне та політичне напруження.

Частково довгоочікувані перетворення втілилися в життя із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (законопроект № 6614) в жовтні 2017 року, який удосконалює солідарну систему пенсійного страхування, звільняє її від невлавистих видатків; диференціює розміри пенсій залежно від набутого страхового стажу та отриманого заробітку; впроваджує єдині підходи до обчислення пенсій.

Після впровадження пенсійної реформи основними положеннями у сфері пенсійного забезпечення є:

- відповідно до запропонованої Урядом реформи, пенсійний вік залишається на рівні 60 років для людей, які матимуть страховий стаж 25 років.

- розмір пенсії рахується без огляду на статус та місце роботи.

- Розрахунок пенсії здійснюється за врахування трьох показників:

1. Середня заробітна плата в Україні за три роки.

2. Індивідуальний коефіцієнт заробітної плати (співвідношення розміру отримуваної зарплати та середньої зарплати, з якої сплачувалися внески).

3. Коефіцієнт страхового стажу. Він визначається як добуток стажу роботи особи та величини оцінки одного року страхового стажу. До 31 грудня 2017 року величина оцінки одного року страхового стажу дорівнювала 1,35, а з 1 січня 2018 року зменшилась до одиниці. Мінімальний страховий стаж збільшуватиметься на один рік протягом 10 років, поки не складе 35 років у 2028 році.

Окрім цього серед найбільш вагомих новацій пенсійного забезпечення стали такі:

- у 63 роки на пенсію можуть виходити ті особи, які мають 15 років страхового стажу на 1 січня 2018 року. З 2018 року в 65 років вийти на пенсію зможуть ті особи, які на 1 січня 2019 року матимуть від 15 до 16 років страхового стажу. Особам без страхового стажу в 15 років, призначають державну соціальну допомогу в 65 років;

- звужено коло осіб, які мають право на призначення пенсії за вислугу років. Залишився пільговий вихід на пенсію тільки для деяких категорій населення: – працівників зі шкідливими і важкими умовами праці; – людей з інвалідністю, – матерів, які виховали п'ятьох дітей; – інвалідів з дитинства (в 50 років); – військових – учасників бойових дій (55 років при 25 роках стажу);

- скасовано 15 % обмеження для пенсіонерів, які працюють: відтепер вони зможуть одночасно отримувати і зарплату, і пенсію в повному обсязі. З 1 січня 2019 року у законопроекті уряд підтвердив намір запровадити другий рівень пенсійної системи – обов'язкову накопичувальну. Накопичувальний пенсійний фонд – це цільовий фонд, на який надходять внески застрахованих людей. Таким чином, кошти на старість кожен працівник буде накопичувати сам для себе, щомісяця відкладаючи у накопичувальній системі частину своєї заробітної плати (від 2 % до 7 %). Накопичувальна система функціонуватиме паралельно із солідарною як механізм додаткових можливостей для людини і держави. Більше того, особливістю накопичувальної системи є можливість передачі накопиченого ресурсу в спадщину, на відміну від солідарної пенсійної системи.

Зараз відомо, що учасниками накопичувальної системи пенсійного страхування стануть особи, які станом на 1 січня 2019 року підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. Застраховані особи, яким на 1 січня 2019 року залишилося менше 10 років до досягнення пенсійного віку, мають право прийняти рішення не сплачувати страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування. Особи, які на момент ухвалення законопроекту досягли пенсійного віку, не можуть

бути платниками страхових внесків до Накопичувального фонду.

З вищевказаного можемо зробити такі висновки:

- у результаті пенсійної реформи громадяни України поступово перейдуть до другого рівня, а саме накопичувальної пенсійної системи;

- молодому поколінню вже зараз потрібно замислитися про забезпечення себе в майбутньому, змінити свої погляди людям, які працюють нелегально, чи нелегально показують рівень своєї заробітної плати; цікавитися сумами страхових внесків, які сплачуються до пенсійного фонду.

- оцінку ефективності впровадження даних змін можна буде надати через деякий час, коли стабілізується і проясниться ситуація з тими майбутніми пенсіонерами, які підпадають під негативний вплив даної реформи.

Також слід враховувати, що формування ефективної пенсійної системи потребує цілої низки реформ в суміжних сферах, зокрема економічній, податковій та соціальній (принаймні, медичній і освітній).

1. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pfu.gov.ua>

Анастасія ГРЕБЕНЮК

ЕЛЕКТРОННА ВЗАЄМОДІЯ МІЖ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОДА)

Впровадження та експлуатація систем електронного урядування є ключовим напрямом підвищення ефективності державного управління. Незважаючи на те, що Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» був прийнятий ще 22 травня 2003 року, ця тема як і раніше актуальна для роботи на рівні обласних, районних адміністрацій, міських рад та їх виконавчих комітетів. Через що начальник та персонал управління діловодства і контролю апарату Дніпропетровської обласної державної адміністрації постійно вдосконалюють процеси електронного документообігу, домагаються спрощення реєстрації та відмови від друку документів.

На рівні вищих центральних органів влади та обласної державної адміністрації сформована система електронної взаємодії органів виконавчої влади, що дозволяє документу повністю проходити реєстрацію та розгляд в електронному вигляді завдяки системі електронного документообігу (СЕДО) «ДОК ПРОФ». Документи в паперовому вигляді управління діловодства і контролю виконавцям не надсилає. Під час введення керівництвом облдержадміністрації електронної резолюції система направляє виконавцям сканований образ документа. У такий

самий спосіб направляються на виконання й розпорядження голови облдержадміністрації під час їх реєстрації.

У цій системі реалізовано багаторічний досвід розробки й впровадження рішень у галузі автоматизації діловодства та електронного документообігу, що забезпечує при її впровадженні такі переваги:

- керівникам підрозділів оперативно надаються документи та інформація для прийняття рішень;
- виключаються випадки втрати оригіналів документів;
- значно скорочується час пошуку документів;
- з'являються інструменти для аналітичної та статистичної оцінки ефективності обробки документів;
- підвищується швидкість технологічних процесів обробки документів, зменшується вплив людського фактора в ході цієї обробки за рахунок застосування технології штрих-кової ідентифікації документів;
- підвищується виконавська дисципліна співробітників за рахунок своєчасного інформування про доручення керівництва та організації надійного контролю їх виконання.

В Дніпропетровській області системою «ДОК ПРОФ» користуються не тільки всі структурні підрозділи обласної державної адміністрації, а й усі 22 районні державні адміністрації. Ця взаємодія здійснюється через спільний сервер (містить електронну базу усіх документів), де можна простежити весь обмін документами між цими структурами. Виключення становлять органи місцевого самоврядування. Не всі міста є користувачами «ДОК ПРОФ», та не мають повного доступу до системи електронної взаємодії органів виконавчої влади.

Основними причинами гальмування процесу переходу від паперового (класичного) до електронного документообігу є:

- консерватизм персоналу, незацікавленість у навчанні та підвищенні власного кваліфікаційного рівня;
- упереджене ставлення до використання електронних цифрових підписів, обумовлене нерозумінням механізму дії системи електронного документообігу;
- небажання застосовувати сучасну інформаційну систему;
- наявність матеріалів, які об'єктивно неможливо відобразити в електронній формі;
- складність переведення наявних документів з паперової форми в електронну;
- інші перешкоди технічного, матеріального, організаційного змісту.

Удосконалення системи електронної взаємодії потребує вивчення каналів надходження документів. В таблиці наведено результати проведеного під час стажування аналізу таких каналів доставки

документів: поштою, факсом, електронною поштою та через систему електронної взаємодії.

Таблиця

Кількість документів за видами доставки, які надійшли до Дніпропетровської облдержадміністрації

Вид доставки	Липень 2017 р.	Червень 2018 р.	Липень 2018 р.
поштою	1073	866	1015
факсом	76	155	144
електронною поштою	15	16	10
системою електронної взаємодії	81	159	179
Усього документів	1245	1196	1348

Отже, як бачимо, загальна кількість документів, які надходять до облдержадміністрації, постійно збільшується за рахунок суттєвого зростання кількості вхідних документів саме через систему електронної взаємодії. Це свідчить про тенденцію до зростання обсягів документообігу в цілому та обумовлює актуальність використання СЕДО «ДОК ПРОФ», що забезпечує спрощення реєстрації цих документів, їх передавання, контролю за виконанням тощо.

Для повноцінного впровадження електронного документообігу необхідні такі передумови:

- політична воля керівника органу публічного управління;
- повноцінний аналіз існуючих процесів документообігу з метою перегляду, спрощення та оптимізації процедур опрацювання документації та подальший реінжиніринг адміністративних процесів;
- належна функціональність систем електронного документообігу, що буде впроваджуватися;
- розвинена телекомунікаційна інфраструктура, серверне обладнання (або застосування «хмарних технологій», як приклад – використання спільного сервера в обласному Центрі обробки даних, створеному на базі КП ГІКНВЦ ДОР);
- наявність дієвої ІТ-служби (кваліфікованого ІТ-спеціаліста) для підтримки системи електронного документообігу у робочому стані, за необхідності – модернізації;
- належна локальна нормативно-правова база (відповідні положення, порядки тощо);
- забезпечення електронними цифровими підписами усіх службовців;
- наявність місцевої (міської) програми впровадження електронного документообігу з чітким організаційним планом,

конкретними етапами, необхідним ресурсним забезпеченням;

- потужне технічне оснащення фахівців-діловодів, наявність в усіх підрозділах достатньої кількості комп'ютерної техніки та ліцензованого програмного забезпечення;

- постійне навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб, працівників комунальних організацій, закладів, підприємств з питань використання системи електронного документообігу.

Дмитро ІСКОРОСТЕНСЬКИЙ

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДДІЛУ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ НІКОПОЛЬСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ: ОСНОВНІ НАПРЯМИ

Нікопольська районна державна адміністрація є місцевим органом виконавчої влади і входить до системи органів виконавчої влади. Одним із важливих пріоритетів діяльності у Нікопольському районі до 2020 р. визначено розвиток промислового комплексу району, а саме:

1) сприяння випуску нових конкурентоспроможних виробів та забезпечення нарощування випуску продукції, що відповідає світовим стандартам;

2) сприяння впровадженню новітніх технологій;

3) всебічне сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, як основного резерву агропромислової галузі.

Основними завданнями відділу АПР є:

- участь у формуванні та реалізації державної аграрної та соціальної політики на селі, проведення аналізу тенденцій і прогнозування процесу розвитку галузей агропромислового виробництва і сільських територій;

- створення належних умов для організації виробництва і збуту сільськогосподарської продукції та проведення моніторингу агропродовольчого ринку;

- забезпечення рівних умов для розвитку усіх форм власності та господарювання в галузях агропромислового виробництва;

- організація роботи з питань насінництва і розсадництва, сортовипробування і захисту рослин, племінної справи, наукового забезпечення, стандартизації, карантинного режиму;

- організація заходів з питань збереження, відтворення та раціонального використання земельних та водних природних ресурсів.

Організаційна структура відділу є трьохрівневою, хоча у штаті налічується всього 4 посади. На сьогодні, відділ очолює начальник відділу, якому підпорядковані заступник начальника та два головних спеціалісти.

До основних проблем агропромислового розвитку Нікопольської райдержадміністрації належать:

- приватна форма власності підприємств, що ускладнює співпрацю із сільгоспвиробниками району;

- несприятливі погодні умови (Нікопольський район знаходиться в зоні «ризикованого» землеробства);

- недостатнє фінансування та скорочення програм державної підтримки сільськогосподарського виробника в рослинництві;

- відсутність важелів впливу на сільськогосподарські підприємства, що призводить до недотримання сівозмін унаслідок моногалузевості сільського господарства і як наслідок – зниження родючості ґрунтів;

- зростання цін на енергоносії, засоби захисту рослин, мінеральні добрива та насіння підвищують собівартість продукції;

- висока процентна ставка вартості кредитних ресурсів;

- відсутність спрощених дозвільних процедур з земельних питань.

Першочерговими завданнями державної підтримки аграрної галузі України має бути спрощення доступу сільськогосподарських виробників до послуг іноземних банків та здешевлення вартості вітчизняних кредитних ресурсів хоча б до рівня середньої норми прибутку.

Крім того, механізм фінансової підтримки АПК необхідно доповнити окремими елементами: встановити пільгове оподаткування для банків, які забезпечують кредитами сільськогосподарських виробників; увести систему страхування діяльності фінансово-кредитних структур, що обслуговують АПК; передбачити страхування інвестиційних кредитів і всіх видів застави [1].

Серед шляхів вирішення проблем агропромислового розвитку також слід зазначити:

1. Запровадження принципу «єдиного вікна» для пришвидшення проходження дозвільних процедур, насамперед, під час землевідведення й розроблення техніко-економічного обґрунтування проєктів будівництва, що забезпечить розвиток об'єктів інфраструктури зберігання і транспортування сільськогосподарської продукції (заготівельних пунктів, зерносховищ, елеваторів, логістичних центрів тощо).

2. Винесення на розгляд Верховної Ради України проєкту Закону України «Про основні засади державної аграрної політики та державної політики сільського розвитку» [3].

Отже, державна підтримка розвитку сільськогосподарських виробників має вдосконалюватись на стратегічній основі, визначених політичних і законодавчих установках. Вирішення перелічених проблем у комплексі значно підвищить конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Список використаної літератури

1. Попова О. В. Перспективи розвитку сільського господарства в Україні: наявні проблеми та шляхи їх вирішення / О. В. Попова // Науковий вісник публічного та приватного права. – Вип. 1. – том 2. – 2018. – С. 16 – 19.

2. Проект Закону України «Про основні засади державної аграрної політики та державної політики сільського розвитку». – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH6AZ00A.html

3. Стратегія розвитку аграрного сектору. – Режим доступу : <http://minagro.gov.ua/system/files/3%20%D0%BF%D0%BB%D1%8E%D1%81%205.pdf>

Артур КАРПЕНКО

УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН НА ПРИКЛАДІ ДЕПАРТАМЕНТУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА БУДІВНИЦТВА ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

Департамент житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації (далі – Департамент) є правонаступником управління житлово-комунального господарства та управління паливно-енергетичного комплексу Дніпропетровської облдержадміністрації, утворюється головою ОДА, входить до її складу і в межах області забезпечує виконання покладених на нього завдань.

Основним завданням департаменту є забезпечення реалізації державної політики у галузі житлово-комунального господарства (у тому числі у сфері питної води та питного водопостачання, тепlopостачання, енергоефективності та енергозбереження, тарифоутворення і розрахунків за житлово-комунальні послуги), житлової політики, благоустрою населених пунктів, квітково-декоративного насінництва та рослинництва, поводження з побутовими відходами, поховання, а також у сфері будівництва, розвитку соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури, інженерного захисту територій, будівельної індустрії та промисловості будівельних матеріалів, підвищення енергоефективності у будівництві на території області.

Структура Департаменту визначається директором та погоджується заступником голови облдержадміністрації в межах бюджетних асигнувань, виділених на утримання структурного підрозділу облдержадміністрації.

Департамент житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації складається з: 1. Керівництва. 2. Управління житлово-комунального господарства та інфраструктури. 3. Управління регіонального

розвитку та будівництва. 4. Відділу інвестиційної діяльності та реалізації проектів будівництва. 5. Відділу благоустрою. 6. Відділу житлово-комунальних послуг. 7. Відділу транспорту. 8. Планово-економічний відділ. 9. Договірний відділ. 10. Відділу бухгалтерського обліку та внутрішнього фінансового контролю. 11. Головного спеціаліста з персоналу. 12. Головного спеціаліста-юриста. 13. Головного спеціаліста з мобілізаційної роботи. 14. Відділу по роботі зі зверненнями громадян.

На сьогоднішній день департамент житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації в повній мірі виконує функції в межах покладених на нього повноважень. Однак, існує низка проблем, які виникають в діяльності департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської облдержадміністрації. Ці проблеми зумовлені рядом невирішених питань, які на даний час існують у житлово-комунальній галузі:

- низький рівень надходження платежів за спожиті житлово-комунальні послуги;
 - низький рівень і якість наданих підприємствами житлово-комунальних послуг, обумовлені їх нестабільним фінансовим становищем;
 - відсутність зацікавленості кожного абонента і відповідних стимулів у своєчасній і повній оплаті житлово-комунальних послуг;
 - політизація регулювання у сфері житлово-комунального комплексу.
- Як наслідок маємо викривлену систему тарифоутворення на житлово-комунальні послуги, субсидування населення через тарифи;
- надзвичайна висока енергоємність житлових та адміністративних будівель, виробництва житлово-комунальних послуг;
 - недосконала система бюджетної підтримки, що стимулює споживацькі настрої суб'єктів господарювання у сфері ЖКГ.

Одними з найбільш гострих на сучасному етапі розвитку є проблеми стабільного енергозабезпечення та ефективного використання енергоресурсів, від вирішення яких значною мірою залежить рівень економічного й соціального розвитку суспільства.

До економії витрат ресурсів і зниження тепловтрат, у першу чергу, слід віднести енергозбереження у споживачів, системах тепlopостачання, опалення, вентиляції і кондиціювання повітря. Вирішення цього завдання пов'язане із здійсненням комплексу інженерно-технічних заходів, головними з яких є:

- збільшення термічного опору огорожувальних конструкцій будинків через утеплення зовнішніх стін, горищ, дахів тощо та заміну на більш енергоефективні вікна та двері;
- збільшення корисного використання енергії за рахунок застосування рекуператорів, терморегуляторів, теплових насосів та інших новітніх енергозощаджувальних технологій;
- впровадження обладнання та технологій виробництва теплової й

електричної енергії з альтернативних та відновлювальних джерел енергії.

Результатами виконання заходів мають стати позитивний економічний та соціальний ефект, а саме:

- скорочення витрат мешканців на опалення житла;
- скорочення обсягу необхідного енергопостачання у житловий сектор;
- економія енерго-паливних ресурсів країни;
- збільшення громадської активності населення області в залученні енергоефективних заходів;
- продовження строку експлуатації житлових будинків;
- підвищення комфорту житла до норм європейського рівня;
- підвищення рівня життя мешканців регіону шляхом спрямування зекономлених коштів на споживчий кошик.

Ольга КЛЕМЕНЧУК

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ

Ключовим державним органом у сфері культури в Україні є Міністерство культури України (далі – Мінкультури) – центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Мінкультури є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах культури та мистецтв, охорони культурної спадщини, вивезення, ввезення і повернення культурних цінностей, державної мовної політики, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері кінематографії. Водночас Міністерство є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері міжнаціональних відносин, релігії та захисту прав національних меншин.

У складі Мінкультури створено Директорат стратегічного планування та європейської інтеграції, який є самостійним структурним підрозділом апарату Міністерства культури України, що утворений для виконання завдань, пов'язаних із стратегічним плануванням діяльності Мінкультури та координацією роботи із забезпечення формування державної політики у сферах компетенції Мінкультури. Директорат безпосередньо підпорядкований державному секретарю Мінкультури. Діяльність директорату координується Міністром.

Основними завданнями директорату є:

- 1) стратегічне планування діяльності Мінкультури, удосконалення такого планування;
- 2) координація роботи інших структурних підрозділів апарату

Мінкультури із забезпечення формування державної політики у сферах компетенції Мінкультури та забезпечення її відповідності цілям та пріоритетам, визначеним Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планам пріоритетних дій Уряду, іншим документам державної політики, положенням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, іншим міжнародним зобов'язанням держави.

Під час проходження стажування було виокремлено невластиві функції Міністерства культури, а також узагальнено інформацію щодо проблем та перешкод у сфері формування публічної політики в галузі культури, взято участь у засіданнях круглих столів та секторальній стратегічній сесії «Нові медіа», яку було організовано за підтримки Українського культурного фонду.

На сучасному етапі децентралізації відбувається реформування в Мінкультури. Раніше робота Міністерства культури була направлена тільки на реалізацію державної політики, тепер більше на формування та реалізацію. Тобто, йде перерозподіл функцій Мінкультури.

Важливим кроком роботи Мінкультури була розробка та схвалення у 2016 році Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ, яка продиктована викликами часу і давно назрілою необхідністю провести глибокі конструктивні реформи у сфері культури. Реформування сфери культури є одним з основних завдань як гуманітарної політики, так і політики соціально-економічного розвитку України, побудови сучасної демократичної держави на засадах загальнолюдських цінностей із збереженням самобутніх традицій та культурно-історичних цінностей.

В основу Стратегії покладено результати дослідження стану розвитку української культури, проведеного державними та недержавними інституціями, міжнародними організаціями та незалежними експертами. Вперше сформульовано завдання на довгострокову перспективу та визначено необхідні першочергові кроки щодо їх виконання. Стратегія є результатом численних обговорень у професійних та громадських колах на регіональному і місцевому рівні, врахування аналітичних оцінок і рекомендацій експертів, менеджерів культури та представників державних закладів культури і недержавних організацій культури.

Метою Стратегії є створення умов для сприяння творчій активності громадянина і формування в Україні громадянського суспільства європейського рівня, що передбачає забезпечення реалізації політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав громадян, засвоєння та використання новітніх знань і технологій, збереження безцінної культурно-духовної спадщини. Стратегія визначає основні напрями діяльності, які мають вивести сферу культури і творчості з периферії суспільно-політичних інтересів, забезпечивши їй провідне місце в суспільно-економічному розвитку України.

На нашу думку, ключовими кроками подальшого удосконалення діяльності Мінкультури мають бути:

- розмежування функцій Міністерства у зв'язку з децентралізацією влади у сфері культури;
- передача невластивих функцій від Мінкультури до обласних, міських рад та ОТГ;
- перегляд стандартів послуг;
- розробка та впровадження культурно-економічних стратегій розвитку територій.

Саме ці кроки забезпечать право громадян України на отримання якісних та доступних послуг в сфері культури.

Євгенія КУЛАКОВА

УДОСКОНАЛЕННЯ ДОБОРУ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

На сьогодні питання добору кадрів на державну службу стоїть доволі гостро. Залучення професійних службовців є одним з головних аспектів формування кадрів в системі державної служби України. Адже від якості підготовлених та прийнятих державно-управлінських рішень залежить не тільки процес формування й реалізації державної політики, а й підвищення добробуту українських громадян [4; с. 196].

Центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування й реалізацію державної політики в сфері державної служби та здійснює функціональне управління державною службою є Національне агентство України з питань державної служби [6].

Для виконання завдань, пов'язаних із аналізом та забезпеченням формування державної політики у сфері управління людськими ресурсами на державній службі було утворено Генеральний департамент управління персоналом на державній службі (далі – Генеральний департамент) як самостійний структурний підрозділ апарату НАДС.

Основними завданнями Генерального департаменту є:

- забезпечення формування державної політики у сфері управління персоналом на державній службі на основі постійного аналізу стану справ у цій сфері, вироблення альтернатив розв'язання існуючих проблем;
- здійснення моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері управління персоналом на державній службі, розроблення пропозицій щодо її продовження або коригування;
- забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері управління персоналом на державній службі.

Генеральний департамент відповідно до покладених на нього завдань здійснює моніторинг та аналіз стану справ у сфері управління персоналом

на державній службі, включаючи політичні, правові, фінансові, організаційні та інші аспекти, аналізує існуючі та виявляє нові проблеми у сфері управління персоналом на державній службі на основі дослідження статистичних даних, звернень державних органів, звернень громадян, інших джерел інформації.

Одним із найактуальніших питань сьогодні, в тому числі і для Генерального департаменту, є питання, пов'язане із удосконаленням добору кадрів на державну службу.

Станом на 01.01.2018 р. кількість посад державних службовців у державних органах за штатним розписом складала 242 028, у той час, як фактична чисельність працюючих складала лише 207 252 особи (86 %).

За 2017 рік було проведено 62 006 конкурсів на зайняття посад державної служби категорій «Б» та «В» та 98 – категорії «А». Кількість осіб, які взяли участь у конкурсі на зайняття посад категорій «Б» та «В» – 93 780, кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі на зайняття посад категорії «А» – 548. За підсумками проведених конкурсів кількість призначених осіб на посади категорії «Б» та «В» складала 53 339, для категорії «А» переможцями визнано 65 осіб [6].

Відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII конкурси використовуються для заповнення всіх категорій вакантних посад державної служби та є відкритими для зовнішніх кандидатів. Однак у 2017 році кількість кандидатів на одну вакансію становила лише 1,7, що недостатньо для забезпечення якості добору [3; 5].

На наш погляд цікавим є результати опитування респондентів щодо ефективності проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у сфері державної служби. Серед респондентів 50 % кандидатів на посади державної служби – молоді активні люди у віці 25 – 35 років, 37,9% – це особи у віці 35 – 45 років, 12,1 % – у віці 45 – 55 років.

Слід зазначити, що прагнення омолодити вікову структуру кількісного складу державних службовців отримало свій відгук і молодь відразу після закінчення навчальних закладів намагається отримати посаду на державній службі, скориставшись можливістю пройти за конкурсом. Однак остання вікова категорія конкурсантів (45 – 55 років) є найбільш проблемною, оскільки в основному це люди, що прагнуть шляхом проходження конкурсів підвищити свій посадовий статус. Аналіз також свідчить, що 4,4 % опитаних претендували на заміщення вакантних посад категорії «А», 35,6 % – категорії «Б» і 60 % – категорії «В».

Попри всі зауваження щодо процесу конкурсного відбору кандидатів, формування тестів на знання загального та спеціального законодавства, та й самої процедури тестування, 78,3 % респондентів визначили комп'ютерне тестування найбільш об'єктивним етапом конкурсу, 15,2 % вважають, що оцінити кандидатів на посаду можна лише під час співбесіди і лише 6,5 % висловили думку, що ситуаційні завдання

для категорій «А» і «Б» можуть розкрити професійні можливості конкурсантів, 51 % респондентів вважають, що тести необхідно диференціювати для різних структур державної служби, 26,5 % говорять, що диференціація має бути за різними категоріями посад, 22,4 % вважають, що диференціація не потрібна.

Найбільш негативними явищами при проведенні конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби учасники опитування вважають: попередню домовленість з комісією – 37,5 %; відкрити корупцію – 20,4 %; упереджене ставлення членів комісії до конкурсантів – 18,4 %; складність самого процесу проходження конкурсу – 12,2 %; низька фаховість членів комісії – 4 %.

Серед опитаних 46,2 % не пройшли конкурс на зайняття вакантної посади державної служби, 32,7 % стали переможцями конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби і 21,2 % ще знаходяться в процесі підготовки до конкурсу, тобто їх оцінка ґрунтується не на власному досвіді, а на чутках і досвіді інших [2].

Отже, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII сучасна державна служба повинна бути відкритою, конкурентоспроможною і престижною, орієнтованою на результативну діяльність державних службовців щодо забезпечення виконання повноважень державних органів. Розвиток системи державної служби напряму пов'язаний із впровадженням нових принципів кадрової політики, що передбачають, зокрема, створення об'єктивних і прозорих механізмів відбору кандидатів на заміщення посад державної служби. Європейський досвід добору кадрів на державну службу свідчить про те, що конкурсні процедури, як найбільш сучасні і демократичні, виступають необхідною і обов'язковою умовою успішного формування кадрового складу державних органів. Тому вдосконалення процедури добору кадрів є важливою передумовою існування професійної державної служби [1; 5].

Список використаної літератури

1. Алюшина Н. Управління персоналом на державній службі: новий статус кадровика, кейси, методика проведення співбесіди / Н. Алюшина – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/july/issue-7/article-19498.html>.
2. Граніт О. Реформа державної служби: про конкурс і плани уряду / О. Граніт – Режим доступу : <https://www.pravda.com.ua/>
3. Звіт програми SIGMA про базові вимірювання «Принципи державного управління» за січень 2016 року – травень 2018 року – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/>.
4. Пархоменко-Куцевіл О. І. Конкурс в системі державної служби: загрози та шляхи удосконалення / О. І. Пархоменко Куцевіл // Публічне урядування. – 2016. – № 4. – С. 196 – 204.

5. Про державну службу : закон України № 889-VIII від 10.12.2015. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

6. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 № 500. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-p>.

7. Публічний звіт НАДС за 2017 рік. – Режим доступу : <https://nads.gov.ua/sites/default/files/imce/zvit%20%282%29.pdf>.

Олександр КУЛИК

ОРГАНИ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

У системі місцевого самоврядування особливе місце займають органи самоорганізації населення (далі – ОСН). Такі чинники, як проведення виборів у місцеві ради за пропорційною системою, розширення території міст, пов'язане з будівництвом нових міських районів, ускладнюють керівництво з боку місцевих рад всім комплексом проблем господарського й соціально-культурного значення і роблять складнішими зв'язки представницьких органів самоврядування з населенням. А це у свою чергу утруднює діяльність місцевих рад із розв'язання багатьох питань, з якими населення звертається до цих органів. Одним з найголовніших шляхів поліпшення роботи місцевих рад є широке залучення населення через численні й різноманітні органи самоорганізації до участі у вирішенні проблем господарського й соціально-культурного життя. Становлення дієвої громадянської самоорганізації спроможне забезпечити легітимність владних інститутів і представництво суспільних інтересів, що сприятиме подальшому демократичному розвитку держави. У процесі формування напрямів із удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності органів ОСН і реалізації їх потенціалу особливої уваги потребує зарубіжний досвід як країн з міцним громадянським суспільством і правовою державою, так і країн, в яких демократичні інститути тільки формуються.

Звертаючись до зарубіжного досвіду країн з давніми демократичними традиціями необхідно відзначити, що у більшості з них, зокрема у Сполученому Королівстві Великобританії та Північній Ірландії (далі – Сполученому Королівстві), США, Швеції, Австралії та інших не існує такого механізму участі громадян у вирішенні проблем територіальної громади як органи ОСН. Самоорганізація громадян на місцевому рівні здійснюється через інститути неприбуткового сектору, найбільш поширеними серед яких є центри місцевих співтовариств (community centres; village centres); сусідські співтовариства

(neighborhood associations) та сусідські трасти (neighborhood trusts). Зазначені інституції є благодійницькими та переважно функціонують у формі асоціацій і трастів, легалізація яких не потребує створення юридичної особи.

Окремої уваги потребує розгляд особливостей благодійницької інкорпорованої організації, яка є найновішою формою громадянської самоорганізації у Сполученому Королівстві. У результаті консультацій Управління у справах Третього Сектору (Office of the Third Sector) та Комісії з питань благодійництва було вироблено низку пропозицій щодо спрощення процедури реєстрації та умов діяльності благодійницької інкорпорованої організації. Зокрема, з 2011 року відповідно до Закону Великої Британії «Про благодійну діяльність» основна частина громадських організацій може не проходити державної реєстрації, якщо її членів задовольняє пряма юридична та фінансова відповідальність за дії організації. Незважаючи на це, такі організації, у випадку проведення благодійної діяльності, можуть стати на облік у Комісії з благодійних організацій та отримувати відповідні переваги під час оподаткування. Такі зміни надають суттєві переваги благодійницьким інкорпорованим організаціям перед благодійницькими компаніями, які відповідно до Акту «Про благодійництво» спочатку мають зареєструватися в Реєстрі Компаній (Registrar of Companies at Companies House), а потім в Комісії з питань благодійництва [1].

У країнах Центральної та Східної Європи, зокрема у Російській Федерації (далі – РФ), Білорусі та Польщі органи самоорганізації населення є елементом системи місцевого самоврядування. Федеральний Закон РФ «Про загальні принципи організації місцевого самоврядування в Російській Федерації» територіальне громадське самоврядування визначає як самоорганізацію громадян за місцем їх проживання на частині території поселення для самостійного і під свою відповідальність здійснення власних ініціатив з питань місцевого значення, яке може здійснюватися безпосередньо через збори та конференції громадян, а також через створення органів ТГС. Органи ТГС обираються на зборах або конференціях громадян, які мешкають на відповідній території. Органи ТГС можуть бути юридичною особою та підлягають державній реєстрації в організаційно-правовій формі некомерційної організації.

Російське законодавство передбачає такі форми територіальної самоорганізації населення як: органи ТГС; товариства власників житла; будівельні кооперативи; деякі громадські організації та деякі органи громадської самодіяльності. ОГС можуть приймати на себе обов'язки юридичної особи після державної реєстрації.

Закон Республіки Білорусь «Про місцеве управління та самоврядування в Республіці Білорусь» визначив органи територіального

громадського самоврядування як організаційну форму здійснення громадянами територіального громадського самоврядування. Органи ТГС підзвітні у своїй діяльності місцевому зібранню, що його заснувало або обрало, та відповідній Раді. При цьому, на відповідній частині адміністративно-територіальної одиниці може бути створений тільки один орган ТГС. Серед форм органів ТГС зазначаються одноосібні та колегіальні.

Колегіальний орган ТГС може функціонувати без створення юридичної особи або як юридична особа. Колегіальний орган ТГС без статусу юридичної особи створюється та діє відповідно до положення про орган ТГС, затвердженого місцевими зборами на базі примірного положення, затвердженого Радою обласного рівня. Колегіальний орган ТГС із статусом юридичної особи реєструється як некомерційна організація.

Одноосібний орган ТГС (староста, старійшина та інші) створюється і діє відповідно до положення, затвердженого відповідною Радою на підставі примірного положення, затвердженого Радою обласного рівня. Облік одноосібних органів ТГС здійснюється відповідними виконавчими та розпорядчими органами первісного рівня. Існування одноосібних органів самоорганізації є притаманним і для інших країн світу (на зборах жителів відкритим голосуванням в Польщі обирається солтис, в Болгарії – кмет, в Індонезії та Таїланді – староста села та міського кварталу).

Найбільш подібними за статусом до органів ООН у законодавстві Польщі можна назвати «допоміжні органи», які створюються в «допоміжних одиницях». Закон Польщі «Про гмінне самоврядування» у ст. 5 установив, що самоврядна громада – гміна – «може утворити допоміжні одиниці: сільські округи, райони, селища тощо». На практиці гмінами також створювалися такі допоміжні одиниці, як сільські староства на селі, дільниці й мікрорайони в містах. Допоміжна одиниця може бути утворена лише радою гміни шляхом прийняття нею окремого рішення. Крім цього, рада ухвалює статут цієї одиниці, де визначаються питання організації та сфера діяльності відповідного допоміжного органу. Слід також відзначити, що обов'язковим елементом створення допоміжних одиниць є думка мешканців, які проживають на відповідній території. Така думка виявляється або у формі ініціативи самих мешканців шляхом подачі заяви до ради про утворення допоміжної одиниці, або у формі консультації – ознайомлення із ставленням мешканців до ініціативи, висунутою радою гмін [2].

Досвід місцевої самоорганізації країн із сталими традиціями демократії, демонструє наявність свободи дій неприбуткових організацій у вирішенні питань місцевого значення. Сусідські трасти (neighborhood trusts) мають право займатися будь-яким видом діяльності, що належить до благодійницьких, надаючи членам територіальної мікрогромади послуги у різномірних сферах. Центри місцевих співтовариств

створюються з метою задоволення потреб членів відповідних територіальних мікрогромад та мають можливість швидко реагувати на ці потреби, переходячи від одного виду благодійницької діяльності до іншого. Часто для цього їм навіть не потрібно дотримуватися ніяких формальностей (внести зміни до статутних документів, отримувати дозволи від муніципальних органів).

Найбільшою державною та муніципальною підтримкою користується програма охорони громадського порядку населення «Сусідські спостерігачі» (Neighbourhood Watch). Метою програми є надання допомоги населенню у захисті себе та своєї власності, зменшення ризику злочинів завдяки покращенню безпеки осель, підвищенню уважності, повідомленню про підозрілі випадки поліції та заохоченню добросусідства. Виконувати завдання програми «Сусідські спостерігачі» громадяни можуть шляхом об'єднання в окремі групи або в межах центрів місцевих співтовариств та сусідських співтовариств як напрямок їх діяльності. Проект «Сусідські спостерігачі» ефективно реалізується та отримав державну підтримку у США, Сполученому Королівстві, Австралії, Новій Зеландії, Норвегії [3].

Важливість розвитку сусідських співтовариств як дієвої форми демократичної самоорганізації громадян було визнано як в країнах Західної Європи та США, так і в країнах Східної Європи. Сусідські співтовариства беруть участь у вирішенні питань:

- захисту своєї території: протести проти розміщення на території небажаних будинків, прокладання автомагістралей, проблемних об'єктів, а останнім часом проти реконструкції мікрорайонів, що фактично руйнують уклади життя;

- покращення середовища проживання: благоустрій та озеленення, освітлення, збереження середовища проживання при реконструкції;

- дозвілля громадян;

- покращення соціальних послуг;

- покращення іміджу території, підвищення її привабливості для нових мешканців та інвесторів, адреса як показник соціального статусу мешканців. Ці проблеми є важливими для залучення мешканців до участі у місцевому самоврядуванні не тільки країн Заходу, який мають багатий історичний досвід становлення сусідських співтовариств, але й в посткомуністичних країнах, особливо Угорщині, Словаччині та Польщі;

- боротьби з бідністю та деградацією мікрорайонів, створення нових робочих місць, протидії вселенню небажаних груп мешканців та покращення взаємодії між мешканцями [4].

Основним джерелом фінансування діяльності благодійницьких інститутів є державні гранти та кошти, отриманні за виконання державних та муніципальних контрактів. Задля запобігання ризику відхилення благодійницьких інститутів від мети їх діяльності заради отримання

фінансування законодавство забороняє діяльність, що суперечить цілям, встановленим при їх заснуванні. Для збереження фінансової самостійності останні вдаються до пошуку альтернативних джерел фінансування.

Департамент Уряду Сполученого Королівства з питань місцевих співтовариств та місцевого управління реалізує наступні напрями розвитку локальної самоорганізації:

- фінансування організацій третього сектору шляхом укладення угод з органами місцевої влади щодо пріоритетів розвитку територій та забезпечення зміцнення партнерських відносин з місцевими співтовариствами (Local Area Arrangement);

- зменшення центральних приписів щодо визначення головних проблем місцевого самоврядування та розширення можливостей місцевих громад самостійно сформулювати пріоритетні напрями реформування місцевої політики;

- розробка програм, спрямованих на залучення успішних організацій неприбуткового сектору до надання консультаційної, інформаційної та іншої підтримки новоствореним організаціям;

- спрямування фінансових ресурсів бюджету Управління Третього Сектору на підтримку саме локальних співтовариств.

Аналіз зарубіжної практики свідчить про існування двох основних підходів до нормативного закріплення правового статусу органів самоорганізації громадян. У країнах з розвинутою локальною демократією громадяни реалізують своє право на участь у вирішенні проблем місцевого значення через організації неприбуткового сектору, тому різні форми місцевої самоорганізації не входять до системи муніципального управління. У пострадянських країнах, з якими Україна має спільне історичне минуле, за своїм правовим статусом органи місцевої самоорганізації населення є елементом системи місцевого самоврядування та наближені до публічних органів.

Узагальнюючи позитивний зарубіжний досвід, доцільним видається введення у Закон України «Про органи самоорганізації населення»:

- норми, яка б надавала можливість органам ОСН здійснювати господарську діяльність в межах їх основних завдань. Така новація покращить фінансовий стан органів ОСН та мінімізує можливості використання їх фінансової неспроможності місцевою владою;

- одноосібної форми самоорганізації населення, використання якої вбачається актуальним для тих сільських населених пунктів, в яких немає власних органів місцевого самоврядування;

- спрощеного порядку реєстрації органів самоорганізації населення. Ефективними технологіями популяризації суспільно-корисної діяльності у зарубіжних країнах залишаються потужна інформаційна допомога, фінансові заохочення та пільговий режим оподаткування суспільно-корисних організацій.

У процесі удосконалення державної підтримки місцевої самоорганізації громадян вартій втілення досвід Сполученого Королівства щодо вироблення різних форм стратегічного партнерства органів державної і місцевої влади та місцевих співтовариств у сфері розвитку територіальних громад: укладення контрактів, делегування інститутам громадянського суспільства повноважень щодо розв'язання проблем місцевого значення, постачання товарів та послуг, програм залучення активної громадськості для покращення благоустрою та місцевого середовища, захисту інших прав. Ефективними технологіями популяризації суспільно-корисної діяльності у зарубіжних країнах залишаються потужна інформаційна допомога, фінансові заохочення та пільговий режим оподаткування суспільно-корисних організацій.

Список використаної літератури

1. Charitable Incorporated Organisation (CIO). – Режим доступу : <http://www.charity-commission.gov.uk/registration/charcio.asp>
2. Орловський О. С. Органи самоорганізації населення: досвід Білорусії, Росії та Польщі : / О.С. Орловський // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – 2007. – Вип. № 1. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2007-1/07oosbrp.htm/odyframe.htm>
3. Програма «Сусідські спостерігачі» (Neighbourhood Watch). – Режим доступу : <http://www.ns.org.nz/>; <http://www.nhw.wa.gov.au/>; <http://www.police.qld.gov.au/programs/crimePrevention/nhw/>; <http://www.usaonwatch.org/about/neighborhoodwatch.aspx?>; <http://www.mynhw.co.uk/index.php>
4. Шомина Е. С. Соседское сообщество – ТОС – МСУ. Шаги к местному самоуправлению (дом, подъезд, микрорайон). – Режим доступу : <http://www.my-sosedi.ru/lib/>

Юлія МУНТЯН

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ЙОГО РОЛЬ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сучасне суспільство вимагає повноцінного соціального захисту для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку. Економічні перетворення країни обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємопідтримки. Забезпечення гарантіями і задоволення потреб людей можуть і повинні здійснюватися як на рівні держави, так і на рівні окремих організацій. Інтереси працівника і роботодавця взаємопов'язані, адже рівень ефективності діяльності і

продуктивність праці прямо залежать від рівня соціальної захищеності персоналу [1].

Метою соціального захисту є, з одного боку, надання кожному можливості вільно розвиватися, реалізувати себе, свої здібності через забезпечення гідного життєвого рівня, а з другого боку, дотримання стабільності в суспільстві, соціальну солідарність, підвищення загального добробуту населення. Соціальний захист як соціальний інститут, який представляє собою сукупність правових норм, покликаних вирішувати певні соціальні та економічні проблеми, в міжнародному контексті зазвичай має справу з встановленими законодавством категоріями громадян, які в силу втрати працездатності, відсутності роботи або з інших причин не мають достатніх коштів для задоволення своїх життєво важливих потреб і потреб непрацездатних членів сім'ї. В рамках систем соціального захисту таким громадянам при настанні встановлених законодавством несприятливих подій надається допомога компенсаційного характеру у грошовій і натуральній формах, а також у формі різного роду послуг. Крім того, системи соціального захисту здійснюють заходи профілактичного характеру, спрямовані на запобігання несприятливих подій [2].

Соціальний захист здійснюється в різних організаційно-правових формах, включаючи такі, як індивідуальна відповідальність роботодавців, страхування, соціальне страхування, адресна соціальна допомога, державне соціальне забезпечення та ін. Використання тих чи інших організаційно-правових форм соціального захисту може мати різні соціальні і економічні наслідки, які необхідно враховувати при здійсненні управління трудовими ресурсами. Система соціального захисту в Україні включає:

- систему соціального страхування: пенсії; допомога по безробіттю; система короткотермінової грошової допомоги при хворобі, при народженні дитини;
- універсальні системи: програма допомоги сім'ям із дітьми; державні програми дотацій і житлових субсидій; допомога на поховання; державна система охорони здоров'я; державна система освіти;
- соціальний захист осіб, котрі постраждали в результаті аварії на ЧАЕС;
- систему соціальних трансфертів: цільові допомоги (грошові, натуральні, безготівкові, тобто пільги по оплаті); соціальне забезпечення (система інтернатних установ та територіальних центрів);
- соціальний захист через недержавні організації: соціальна допомога з фондів підприємств [3].

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава. Важливу роль у виконанні функцій соціального

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕПАРТАМЕНТУ З ПИТАНЬ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ВНУТРІШНЬОЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ДНІПРОВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Департамент з питань місцевого самоврядування, внутрішньої та інформаційної політики Дніпровської міської ради є виконавчим органом Дніпровської міської ради і правонаступником прав та обов'язків (у тому числі майнових, фінансових, немайнових і корпоративних) управління інформаційної політики Дніпровської міської ради

До складу Департаменту входять:

- управління з питань розвитку місцевого самоврядування;
- управління з питань розвитку соціального захисту населення;
- управління інформаційної політики;
- управління внутрішньої політики.

Департаменту підпорядковані комунальні підприємства:

- КП «Організаційно-аналітична служба» Дніпровської міської ради;
- КП «Редакція газети «Наше місто» Дніпровської міської ради;
- КП «Дніпропетровська міська студія телебачення» Дніпровської міської ради.

Метою діяльності Департаменту є:

- оптимізація, розвиток і зміцнення системи органів місцевого самоврядування міста;
- досягнення ефективної взаємодії міської ради як представницького органу місцевого самоврядування з громадськістю;
- вивчення, узагальнення та поширення досвіду щодо розвитку територіальних громад;
- здійснення заходів, направлених на виявлення і задоволення потреб населення у забезпеченні якісними адміністративними, комунальними, соціальними та іншими послугами.

Одними з головних принципів діяльності Департаменту є відбудова громадянського суспільства – активна позиція громадян щодо вирішення актуальних соціальних та гуманітарних проблем, прагнення захисту своїх прав, ініціатива громад у співпраці з органами місцевої влади. Ключову роль у процесі становлення місцевої громади відведено громадським формуванням. Саме через створення громадських організацій та об'єднань мешканці міста отримують ефективні механізми впливу на прийняття рішень, стають одним з інструментів реформування місцевої влади, виконують сигнальну функцію у виявленні нагальних проблем, є запорукою та формою діалогу між суспільством і владою.

Ураховуючи процес децентралізації, реформи місцевого

захисту грають такі інститути, як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, добродійні організації, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення. Підприємства, організації, установи теж є соціальними інститутами і грають важливу роль у суспільстві. Оскільки, основна діяльність організації сама по собі не передбачає соціальний захист прав і інтересів працівників, прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність діяльності) може привести до порушення їх прав і інтересів. Це обумовлює необхідність формування спеціальних інститутів соціального захисту працівників на підприємстві. Такими інститутами, покликаними захищати робітників найманої праці, є професійні спілки [4].

Отже, можна зробити висновок, що питання соціального захисту громадян – це, у першу чергу, питання національної безпеки держави та першочергове завдання державної політики. Держава вживає заходів щодо вирішення питань економічного становища і гарантій соціального захисту громадян. Разом з тим, слід зазначити, що удосконалення системи соціального захисту повинно мати комплексний характер та забезпечувати системний підхід до розроблених і впроваджуваних заходів. Система соціального захисту повинна вдосконалюватися на всіх рівнях, починаючи від вищого керівництва й закінчуючи функціональними керівниками та керівниками низового рівня; як на рівні держави, так і на кожному підприємстві, в організації чи установі не залежно від форми власності. При цьому, варто враховувати, що сьогодні держава, внаслідок економічних обставин, у більшості випадків не готова забезпечити виконання програм соціально-орієнтованого напрямку. Це змушує окремі організації вирішувати питання соціального захисту населення, шукати кошти для фінансування корпоративних програм соціальної допомоги.

Список використаної літератури

1. Булавець В. Актуальні проблеми теорії і практики соціального захисту населення / В. Булавець // Світ фінансів. – 2011. – № 4. – С. 122 – 126.
2. Лич О.В. Реформування механізму державного регулювання соціального захисту населення / О. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 5. – 2012. – С. 130 – 138.
3. Солдатенко М. О. Соціальний захист за державними стандартами / М. О. Солдатенко // Соціальний захист. – 2012. – № 10. – С.30 – 32.
4. Шаварина М. Соціальний захист населення: реалії та перспективи / М. Шаварина, Н. Шаманська // Світ фінансів. – 2012. – № 4. – С. 34 – 43.

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЕКРЕТАРІАТУ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ У СФЕРІ МОНІТОРИНГУ СПРАВ У СУДОВИХ ОРГАНАХ

самоврядування, складні економічні та гуманітарні умови, рівень підтримки та співпраці з громадою є вкрай низьким. Існуюча робота з активною частиною громадян є недостатньою для забезпечення нормальної комунікації із суспільством. Відсутність діалогу з багатьма громадянами сприяє зростанню невдоволення та соціальної напруги, радикалізації певних груп, призводить до низького ступеня розуміння дій влади.

Значна кількість громадських організацій через відсутність фінансування мають вкрай низький організаційний та фаховий рівень. Це впливає на рівень реалізації проектів, унеможливує вирішення статутних завдань, створює додаткове навантаження на органи місцевого самоврядування. У пошуках матеріального забезпечення громадські формування все частіше стають інструментом політичного впливу, використовуються для тиску, відступаючи від головної мети свого створення. Це знижує ефективність та дискредитує зазначений інститут громадянського суспільства. Більшість з них майже не здатні узгоджено виробляти єдину позицію. Це створює умови для взаємної недовіри влади та громадських активістів.

Для належної реалізації своїх завдань громадські об'єднання потребують консультаційної та насамперед, матеріальної підтримки. Взаємодія громадських організацій з міською владою є найважливішою передумовою для соціального партнерства на місцевому рівні, залучення мешканців до розв'язання важливих соціальних проблем, зокрема, проблем житлово-комунального господарства, захисту прав та свобод певних груп громадян, вирішення екологічних питань тощо.

Об'єднання громадян, на відміну від засобів масової інформації, вкрай низько використовують існуючі на сьогодні можливості залучення коштів європейських та світових грантових фондів.

На нашу думку, для удосконалення роботи Департаменту потрібно:

1. Посилити матеріально-технічне та фінансове забезпечення його діяльності а також збільшити фінансування громадських об'єднань з метою досягнення цілей, які будуть корисними для території міста.

2. Посилити роль громади у розвитку міста, активізації реальної взаємодії активних мешканців міста із місцевою владою та приведенні співпраці органів влади з громадськими об'єднаннями у відповідність до сучасних європейських стандартів згідно з рекомендаціями міжнародних організацій та інститутів. Громадські об'єднання мають отримати можливість ефективно реалізовувати статутні завдання, стати самостійним та незалежним інструментом для захисту власних прав та вирішення соціально-гуманітарних питань.

3. Зростання фахового та управлінського рівня громадських формувань, залучення коштів міжнародних грантових фондів, збільшення відповідальності громадських об'єднань перед суспільством, підвищення якості та кількості реалізованих проектів і програм.

Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної Ради України. До складу Кабінету Міністрів України входять Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, п'ять віце-прем'єр-міністрів, міністри. Діяльність Кабінету Міністрів України забезпечує Секретаріат Кабінету Міністрів України.

Секретаріат Кабінету Міністрів України (далі – Секретаріат) є постійно діючим органом, що забезпечує діяльність Кабінету Міністрів України.

Секретаріат у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, Регламентом Кабінету Міністрів України, актами Кабінету Міністрів України, Положенням про Секретаріат Кабінету Міністрів України, а також наказами Міністра Кабінету Міністрів України та Державний секретар Кабінету Міністрів України. Секретаріатом керує Державний секретар Кабінету Міністрів України.

Основними завданнями Секретаріату є організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення діяльності Кабінету Міністрів України, урядових комітетів, Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, Міністра Кабінету Міністрів України та міністрів, які не очолюють міністерства.

До складу Секретаріату входять:

- керівництво Секретаріату – Міністр Кабінету Міністрів України, Державний секретар Кабінету Міністрів України, його перший заступник і заступники;

- патронатні служби (далі – служби) – Апарат Прем'єр-міністра України, служби Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, Міністра Кабінету Міністрів України.

- структурні підрозділи – департаменти, директорати, управління і відділи та інші підрозділи.

Юридичний департамент Секретаріату Кабінету Міністрів України (далі – Департамент) є структурним підрозділом Секретаріату.

У своїй діяльності Департамент керується Конституцією України, законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції України

та законів України, Регламентом Кабінету Міністрів України та Положенням про Секретаріат Кабінету Міністрів України, іншими актами Кабінету Міністрів, наказами Державного секретаря Кабінету Міністрів України і Положенням про Юридичний департамент Секретаріату Кабінету Міністрів.

Основним завданням Департаменту є правове забезпечення діяльності Кабінету Міністрів, Прем'єр – міністра України, Міністра Кабінету Міністрів, Державного секретаря Кабінету Міністрів.

До структури Департаменту входять: відділ з питань приватного права; відділ з питань публічного права; сектор моніторингу справ у судових органах; сектор обліку та систематизації актів законодавства; відділ редакційної роботи. Департамент очолює директор, який призначається на посаду і звільняється з посади Державним секретарем Кабінету Міністрів України. Відділ моніторингу справ у судових органах Юридичного департаменту Секретаріату Міністрів України (далі – відділ) є структурним підрозділом Департаменту.

У своїй діяльності відділ керується Конституцією України, законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, Регламентом Кабінету Міністрів України, Положенням про Секретаріат Кабінету Міністрів України, іншими актами Кабінету Міністрів, наказами Міністра Кабінету Міністрів України та Державного секретаря Кабінету Міністрів, Положенням про Департамент і Положенням про сектор моніторингу справ у судових органах Юридичного департаменту Секретаріату Міністрів України.

Основним завданням відділу є проведення моніторингу та аналізу справ у Конституційному Суді України, закордонних юрисдикційних органах та судах загальної юрисдикції, опрацювання конституційних подань Кабінету Міністрів, підготовка пропозицій Уряду та Прем'єр-міністра України до конституційних подань інших суб'єктів права звернення до Конституційного Суду України та процесуальних документів, пов'язаних із досудовим врегулюванням спорів та розглядом закордонними юрисдикційними органами та судами загальної юрисдикції справ, стороною в яких є держава.

Відділ відповідно до покладених на нього завдань:

1) бере участь в опрацюванні конституційних подань Кабінету Міністрів України, підготовці пропозицій Уряду та Прем'єр-міністра України до конституційних подань інших суб'єктів права звернення до Конституційного Суду України та процесуальних документів, пов'язаних із досудовим врегулюванням спорів та розглядом закордонними юрисдикційними органами та судами загальної юрисдикції справ, стороною в яких є держава, у тому числі тих, які містять інформацію із ступенем секретності «цілком таємно» і «таємно»;

2) здійснює підготовку висновків і довідок про стан справ щодо захисту інтересів держави в закордонних юрисдикційних органах, судах загальної юрисдикції та щодо розгляду справ у Конституційному Суді України для керівництва Кабінету Міністрів України або Секретаріату;

3) проводить в установленому порядку юридичну експертизу проектів законів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України (далі – проекти актів законодавства) на предмет їх відповідності Конституції України, законам України, іншим актам законодавства, бере участь у підготовці експертних висновків до зазначених проектів;

4) вивчає закони, які надійшли на підпис Президенту України і копії яких Адміністрацією Президента України надіслані Кабінетові Міністрів України. У разі коли визнається за доцільне застосувати до певного закону право вето Президента України, відділ разом з відповідним структурним підрозділом Секретаріату опрацьовує пропозиції центральних органів виконавчої влади до закону;

5) розробляє разом з іншими структурними підрозділами Секретаріату за дорученням Прем'єр-міністра України або Державного секретаря Кабінету Міністрів окремі проекти актів законодавства;

6) консулює в межах своїх повноважень працівників Секретаріату, сприяє підвищенню їх правових знань;

7) виконує в установленому порядку інші функції відповідно до покладених на відділ завдань.

Відділ очолює завідуючий, який призначається на посаду та звільняється з посади в установленому порядку.

Для удосконалення роботи відділу потрібно:

- поліпшити умови праці, зокрема збільшити робочий простір у розрахунку на одного співробітника;

- посилити матеріально-технічне забезпечення його діяльності;

- організувати відбір якісного керівного складу;

- розглянути доцільність запропонувати найуспішнішим слухачам проходження конкурсу на вакантні посади (за наявності вакансій).

Стажування у відділі моніторингу справ у судових органах Юридичного департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України було важливим, цікавим, логічно організованим та результативним щодо придбання нових поглядів, знань та досвіду. Така діяльність дозволяє слухачам перевірити свої професійні та ділові якості, провести дослідження за тематикою магістерської роботи, отримати такий необхідний досвід практичної роботи. Виконуючи обов'язки державних службовців, слухачі, які мають досвід державної служби, одержують можливість для практичного оволодіння навичками конкретної роботи, а також усвідомлення завдань органів публічної влади.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали
науково-практичної конференції
за результатами стажування слухачів
факультету публічного управління та адміністрування
(26 вересня 2018 р., м. Дніпро)

В авторській редакції.

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

Підписано до друку 20.12.2018. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 2,1.
Обл.-вид. арк. 1,98. Тираж 100 пр.

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

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