

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 державного управління  
(11 жовтня 2017 р., м. Дніпро)

Дніпро  
ДРІДУ НАДУ  
2017

**Редакційна колегія:**

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

*Н.А. Липовська*, 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, 2017. – 112 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 Президентові України, а також будуть корисним для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,  
оригінал-макет, 2017

<i>БАРАНОВСЬКА І.</i> Удосконалення діяльності Департаменту екології та природних ресурсів Запорізької обласної державної адміністрації ....	6
<i>БОГУЦЬКА С.</i> Діяльність Адміністрації Президента України щодо забезпечення доступу до публічної інформації .....	7
<i>БУЛАХ С.</i> Забезпечення здійснення Президентом України повноважень у сфері регіональної політики .....	11
<i>ВЕЛИЧКО Т.</i> Актуальні питання запровадження регіонального замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою .....	15
<i>ВЕЛІГІНА Д.</i> Удосконалення діяльності Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації .....	17
<i>ВЕРШИНІН Є.</i> Шляхи взаємодії органів публічного управління з громадянами в сучасних умовах змін .....	20
<i>ВОЛКОВА А.</i> Роль Національного агентства України з питань державної служби у формуванні «сервісної» державної служби .....	23
<i>ГНСДАШ К.</i> Сучасний стан реформування державної служби в Україні у відповідності до європейських стандартів .....	26
<i>ГРОМ Т.</i> Управління змінами в органах державної влади .....	30
<i>ДЕБЕРІНА Х.</i> Особливості юридичної відповідальності за порушення законодавства у сфері державної служби .....	33
<i>ДЕЛІЄВА А.</i> Діяльність Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської облдержадміністрації в сфері надання безоплатної первинної правової допомоги .....	36
<i>ДРАПП І.</i> Актуальні питання реалізації державної політики у сфері соціальної реабілітації учасників АТО .....	39
<i>ІСАКОВА А.</i> Синдром професійного вигорання у працівників соціальної сфери на прикладі співробітників районного управління Пенсійного фонду України в м. Дніпрі .....	42
<i>КОЛОСОВА Н.</i> Модернізація підходів до використання інформаційно-комунікаційних технологій в діяльності органів місцевого самоврядування (на прикладі Соборної районної у місті Дніпрі ради).....	46
<i>КРАМАРЕНКО І.</i> Проблеми публічного управління загальною середньою освітою в об'єднаних територіальних громадах Дніпропетровської області .....	49

<i>МЕЛЬНИК Т.</i> Упровадження реформування пенсійної системи (на прикладі Новомосковського об'єднаного управління Пенсійного фонду України) .....	53
<i>МІТРОФАНОВА А.</i> Організаційно-правові засади удосконалення діяльності депутатського корпусу органів місцевого самоврядування на прикладі Дніпровської міської ради .....	55
<i>МОШУК С.</i> Взаємодія Департаменту житлово-комунального господарства та будівництва Дніпропетровської обласної державної адміністрації з громадськістю на регіональному рівні .....	60
<i>НЕБОРАК Л.</i> Діяльність Кабінету Міністрів України з погодження керівників місцевих державних адміністрацій .....	63
<i>ОЛІЙНИК Т.</i> Аналіз адміністративних процесів у сфері соціального захисту для вирішення завдань реінжиніринга .....	66
<i>ПИРОГОВА Ю.</i> Актуальні аспекти взаємодії Національного агентства України з питань державної служби з органами влади .....	69
<i>ПОПІК А.</i> Сучасний стан і шляхи вдосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення керівництва Дніпропетровської обласної ради .....	72
<i>РИБЯНЕЦЬ Т.</i> Напрямки удосконалення публічного управління сучасною рекламною діяльністю в Україні .....	74
<i>РУДЕНКО С.</i> Використання ГІС у галузі містобудування для підвищення ефективності впливу органів державної влади та органів місцевого самоврядування .....	78
<i>СЕМЕНІХІНА Ю.</i> Інститути громадянського суспільства як механізм представлення та захисту інтересів громадян .....	81
<i>СЕМЯННИК Л.</i> Реформування пенсійної системи в Україні: реалії та перспективи реалізації .....	84
<i>СУЛАСВА О.</i> Удосконалення професійної компетентності та ділових якостей державних службовців у сфері надання притулку шукачам захисту (на прикладі Головного управління державної міграційної служби в Дніпропетровській області) .....	91
<i>ХРУЩ С.</i> Законодавче забезпечення децентралізації влади в Україні в контексті європейської інтеграції .....	94
<i>ЧЕРНЕТА А.</i> Особливості фінансового контролю та аудиту використання бюджетних коштів Управлінням внутрішнього аудиту Дніпропетровської облдержадміністрації .....	99

<i>ШАМРАЙ С.</i> Напрями удосконалення роботи Департаменту з питань місцевого самоврядування територіальної організації влади Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України .....	102
<i>ШИРОКОВ С.</i> Патріотизм населення як ресурс державної влади ...	105
<i>ЯВОРСЬКИЙ В.</i> Напрями вдосконалення засобів громадського контролю органів публічного управління .....	108

*Ірина БАРАНОВСЬКА*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕПАРТАМЕНТУ ЕКОЛОГІЇ ТА ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

Запорізька область є одним з тих регіонів України, у яких екологічні проблеми є найбільш гострими. Тому надзвичайне важливе значення має діяльність Департаменту екології та природних ресурсів, що входить до складу Запорізької обласної державної адміністрації, але водночас є підзвітним та підконтрольним Міністерству екології та природних ресурсів України.

У своїй діяльності Департамент керується Конституцією України, Законами України, постановами Верховної Ради України, указами й розпорядженнями Президента України, декретами, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства екології та природних ресурсів України, інших центральних органів виконавчої влади, розпорядженнями голови Запорізької обласної державної адміністрації, рішеннями місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, прийнятими в межах їх компетенції, Положенням про Департамент, про управління, про відділ, а також наказами директора Департаменту екології та природних ресурсів Запорізької обласної державної адміністрації, його заступника, розпорядженнями та вказівками начальника управління.

Основними завданнями Департаменту є забезпечення реалізації на території області: управління та регулювання у сферах охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення та охорони природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки у сфері поводження з відходами (крім поводження з радіоактивними відходами), організації, охорони і використання територій та об'єктів природно-заповідного фонду України, формування, збереження та використання екологічної мережі.

Департамент відповідно до покладених на нього завдань виконує наступні функції:

– здійснює у межах своїх повноважень регулювання та координацію діяльності місцевих органів виконавчої влади, територіальних органів центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій у сфері охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання, відтворення та охорони природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки;

– організовує та проводить державну екологічну експертизу відповідно до діючого законодавства України;

– здійснює видачу документів дозвільного характеру, висновків та

погоджень документів у сфері екології та природних ресурсів, надає адміністративні послуги згідно з діючим законодавством.

Директор Департаменту:

– здійснює керівництво Департаментом, несе персональну відповідальність за організацію та результати його діяльності, сприяє створенню належних умов праці у Департаменті;

– подає на затвердження голові Запорізької обласної державної адміністрації положення про Департамент;

– забезпечує розробку та затвердження в установленому порядку структури і штатного розпису Департаменту в межах встановленої граничної штатної чисельності працівників;

– затверджує положення про структурні підрозділи Департаменту та посадові інструкції його працівників, розподіляє обов'язки між ними;

– планує роботу Департаменту, вносить пропозиції щодо формування планів роботи Запорізької обласної державної адміністрації;

– вживає заходів з удосконалення організації та підвищення ефективності роботи Департаменту;

– звітує перед головою Запорізької обласної державної адміністрації про виконання покладених на Департамент завдань та затверджених планів роботи;

– може входити до складу колегії Запорізької обласної державної адміністрації та здійснює інші повноваження та функції, передбачені законодавством.

До складу Департаменту входять: відділ природно-заповідного фонду; відділ поводження з відходами; відділ атмосферного повітря; відділ водних ресурсів; відділ біоресурсів.

На нашу думку, для удосконалення роботи Департаменту потрібно:

1. Посилити матеріально-технічне та фінансове забезпечення його діяльності.

2. Покращити умови праці, зокрема збільшити робочий простір у розрахунку на одного співробітника.

3. Організувати виїзну роботу співробітників Департаменту з метою перевірки дотримання екологічного законодавства.

*Світлана БОГУЦЬКА*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ**

Право на доступ до інформації є відображенням прямої співпраці держави і громадянина, в якій держава є активним учасником і повинна забезпечити всі умови для того, щоб громадянин реалізував свої

можливості. Чітке законодавче закріплення механізму доступу до інформації та визначення прав особи і обов'язків держави в цій сфері є головною передумовою реалізації права на доступ до інформації. Саме для реалізації цих цілей було прийнято Закон України «Про доступ до публічної інформації», в якому детально визначені всі способи доступу до публічної інформації, спрямовані на сприяння найбільшій поінформованості громадськості і позбавлення чиновників можливості вирішувати на власний розсуд, яку інформацію надавати, а яку ні, та встановлені окремі гарантії, що мають запобігти незаконному обмеженню доступу до інформації і механізми, котрі спрямовані на подолання надмірної секретності [2].

Досвід у сфері публічної інформації вивчено під час стажування у Головному департаменті забезпечення доступу до публічної інформації Адміністрації Президента України за період з 31 липня по 23 серпня 2017 року.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених цим Законом [1].

Окремим указом Президента України від 5 травня 2011 року № 548 (зі змінами і доповненнями, внесеними Указом Президента України від 17 листопада 2014 року № 883) в Адміністрації Президента України створено Головний департамент забезпечення доступу до публічної інформації, який організовує в установленому порядку доступ до публічної інформації, відповідає за розгляд, опрацювання, облік, систематизацію, аналізування та надання відповідей на запити на інформацію, що надходять до Президента України, Адміністрації Президента України, а також надає консультації під час оформлення таких запитів [3].

Протягом 2017 року до Головного департаменту забезпечення доступу до публічної інформації Адміністрації Президента України надійшло 1671 інформаційних запитів. Із загальної кількості запитів на інформацію, що надійшли до Адміністрації Президента України 216 запитів (13 %) – від засобів масової інформації.

Основна інформація, яка цікавила запитувачів-журналістів:

- перелік регіональних робочих поїздок Глави держави у 2017 році;
- інформація, пов'язана з припиненням громадянства України М. Саакашвілі;
- інформація про картини, які експонуються у кабінеті Президента України та Глави Адміністрації Президента України;
- щодо подарунків, які надійшли на ім'я Президента України з 2014 р.;

- перелік закордонних візитів Президента України у 2017 році;
- перелік інформації, що знаходиться на зберіганні в архіві Адміністрації Президента України;
- інформація про штатних та позаштатних радників Президента України;
- інформація про кількість помилуваних Президентом України П.Порошенком засуджених у I півріччі 2017 року;
- надання копій Указів та Розпоряджень Президента України;
- щодо преміювання керівників Адміністрації Президента України у 2016 році;
- кількість та перелік отриманих Президентом України подарунків у 2016 році;
- перелік помічників та радників Президента України;
- перелік користувачів державними резиденціями та дачами у 2015 – 2016 роках;
- інформація стосовно автопарку Адміністрації Президента України;
- інформація щодо витрат, пов'язаних з діяльністю Президента України;
- інформація з питань приєднання України до Плану дій щодо членства в НАТО.

За формою надходження найбільшу кількість інформаційних запитів отримано електронною поштою (1 153 запити або 69,0 %), поштою (381 запит або 22,8 %) та особисто (119 запитів або 7,1 %).

Серед загальної кількості запитів, отриманих у 2017 році, 896 запити (53,6 %) розглянуто в межах компетенції Адміністрації Президента України, 377 запитів (22,6 %) надіслано за належністю до інших розпорядників інформації.

Протягом 2017 року запитувачів цікавила наступна інформація:

- копії Указів та Розпоряджень Президента України;
- про порядок проведення конкурсу та вакантні посади в Адміністрації Президента України;
- стосовно прийняття до громадянства України та виходу з громадянства України;
- про правовий статус так званих «Луганської народної республіки» («ЛНР») та «Донецької народної республіки» («ДНР»);
- копії розпоряджень Глави Адміністрації Президента України за 2012 – 2017 роки;
- щодо осіб, які нагороджені державними нагородами України, або яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня»;
- про відзначення державними нагородами України;
- про кількість Указів Президента України, яким присвоєно гриф «для службового користування»;
- суми коштів, витрачених на забезпечення діяльності Президента України та Адміністрації Президента України;

- кількість здійснених Президентом України закордонних візитів та робочих поїздок регіонами України;
- про доступ користувачів мережі Інтернет до соціально-орієнтованих ресурсів «Вконтакте» та «Однокласники»;
- щодо підвищення розміру пенсії в Україні;
- щодо підписання Закону України «Про амністію»;
- копії контрактів з міжнародними організаціями на закупівлю ліків за рахунок коштів Державного бюджету протягом 2016 року;
- щодо статусу військовослужбовців АТО;
- щодо стратегічного партнерства України з деякими країнами;
- щодо забезпечення житлом переселенців із зони проведення АТО.

Найбільша кількість запитів на інформацію у 2017 року до Адміністрації Президента України надійшла з м. Києва – 587 запитів (35,3 % від загальної кількості).

Проблемою у роботі Головного департаменту є те, що велика кількість листів не можуть розглядатися як запит на інформацію, оскільки не відповідають нормам Закону України «Про доступ до публічної інформації», а за своєю суттю є зверненнями, тому такі листи мають розглядатися відповідно до Закону України «Про звернення громадян». Так, протягом 2017 року Головним департаментом опрацьовано та передано за належністю до Приймальні Президента України 398 звернень (24 %).

Різниця між правом на звернення та правом на доступ на інформацію полягає в тому, що при реалізації права на звернення особа повідомляє у зверненні посадовій особі певну інформацію з метою спонукати її до вчинення дій правового чи організаційно-адміністративного характеру, в яких зацікавлена ця особа. Єдиною метою направлення інформаційного запиту є отримання існуючої в розпорядника публічної інформації [2].

При реалізації права на звернення особа виступає інформатором, а держава суб'єктом отримання інформації, на яку орган влади мусить відреагувати певним чином. А коли особа спрямовує інформаційний запит, держава виступає інформатором, а особа – суб'єктом, який отримує інформацію про діяльність органу влади. З різних природи та змісту цих прав і випливає і відмінний порядок їх реалізації, зокрема різні строки розгляду. Ці права також регулюються окремими законами України – «Про звернення громадян» та «Про доступ до публічної інформації» [2].

Отже, діяльність Адміністрації Президента України направлена на забезпечення реальної відкритості та прозорості публічної влади, надання ефективної можливості кожній особі реалізувати своє право на інформацію.

### Список використаної літератури

1. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січня 2011 року № 2939-VI. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>.

2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про доступ до публічної інформації» / Р. Головенко, Д. Котляр, О. Нестеренко, Т. Шевченко; за заг.ред. Д.Котляр. – К., 2012.

3. Про першочергові заходи щодо забезпечення доступу до публічної інформації в допоміжних органах, створених Президентом України: Указ Президента України від 5 травня 2011 року № 548 (зі змінами і доповненнями, внесеними Указом Президента України від 17 листопада 2014 року № 883). Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/548/2011>.

*Євген БУЛАХ*

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРЕЗИДЕНТОМ УКРАЇНИ ПОВНОВАЖЕНЬ У СФЕРІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Законом України «Про засади державної регіональної політики» від 5 лютого 2015 року № 156-VIII, що врегулював основні правові, економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та організаційні засади державної регіональної політики як складової частини внутрішньої політики України, закріплено одним із суб'єктів державної регіональної політики Президента України (ч. 2 ст. 4) [3]. Про значну роль Президента України в формуванні та реалізації державної регіональної політики свідчать затверджені ним нормативно-правові акти, спрямовані на врегулювання питань у цій сфері. Зокрема, це Концепція державної регіональної політики, затверджена Указом Президента України від 25 травня 2001 року № 341/2001, Положення про Раду регіонального розвитку, затверджене Указом Президента України від 21 квітня 2015 року № 224/2015 тощо.

Крім цього, Президент України має суттєвий вплив на реалізацію державної регіональної політики згідно положень Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 року № 586-XIV, діяльність яких спрямована на здійснення виконавчої влади в областях і районах, містах Києві та Севастополі. Так, відповідно до ч. 1, 2 ст. 8 названого Закону місцеві державні адміністрації очолюють голови відповідних місцевих державних адміністрацій, які призначаються на посаду Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України на строк повноважень Президента України. Відповідно до положень ст. 9 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» повноваження голів місцевої державної адміністрації припиняються Президентом України. Відповідно до ч. 1 ст. 30 зазначеного Закону місцеві державні адміністрації та їх голови при здійсненні своїх повноважень відповідальні перед Президентом України. Голови обласних державних адміністрацій інформують Президента України і Кабінет Міністрів України та щорічно

звітують перед ними про виконання місцевою державною адміністрацією покладених на неї повноважень тощо (ч. 4 ст. 30 Закону) [4].

Таким чином, Президент України здійснює значний вплив на формування та реалізацію державної регіональної політики як безпосередньо – через видання відповідних нормативно-правових актів, так і опосередковано – шляхом реалізації своїх повноважень в сфері кадрової політики держави.

Відповідно до п. 28 ч. 1 ст. 106 Конституції України, Президент України створює у межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України, для здійснення своїх повноважень консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи і служби [1]. Одним із постійно діючих допоміжних органів, утворених Президентом України є Адміністрація Президента України, діяльність якої регулюється Положенням про Адміністрацію Президента України, затвердженим Указом Президента України від 2 квітня 2010 року № 504/2010 (далі – Положення про Адміністрацію Президента України).

Відповідно до пункту 3 Положення про Адміністрацію Президента України, її основними завданнями є організаційне, правове, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення Президентом України визначених Конституцією України повноважень [2]. Стосовно діяльності щодо забезпечення здійснення Президентом України повноважень у сфері регіональної, а також пов'язаної з нею кадрової політики, то тут слід виділити діяльність Головного департаменту регіональної та кадрової політики Адміністрації Президента України (далі – Головний департамент), що є її самостійним структурним підрозділом.

Відповідно до Положення про Головний департамент регіональної та кадрової політики Адміністрації Президента України, затвердженого наказом Керівника апарату Адміністрації Президента України від 29 серпня 2016 року № 6, основними завданнями Головного департаменту є організаційне, консультативне, інформаційне, експертно-аналітичне та інше забезпечення здійснення Президентом України визначених Конституцією України повноважень у сферах регіональної та кадрової політики, проведення в регіонах заходів за участю Президента України, Глави Адміністрації Президента України, його Першого заступника та заступників.

Головний департамент відповідно до покладених на нього завдань: аналізує суспільно-політичну та соціально-економічну ситуацію в регіонах і готує відповідну інформацію Президенту України, Главі Адміністрації Президента України, його Першому заступникові та заступникам; вивчає діяльність органів виконавчої влади з питань реалізації державної регіональної та кадрової політики, додержання ними Конституції та законів України, виконання актів Президента України,

готує пропозиції щодо вдосконалення такої діяльності; вивчає та аналізує з питань, що належать до компетенції Головного департаменту, проведення в регіонах структурних реформ, визначених Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5; бере участь у підготовці проектів актів Президента України, розпоряджень Глави Адміністрації Президента України, розробленні законопроектів, що вносяться Президентом України на розгляд Верховної Ради України тощо; готує пропозиції щодо проведення в регіонах заходів за участю Президента України, Глави Адміністрації Президента України, його Першого заступника та заступників, здійснює організаційне, експертно-аналітичне забезпечення цих заходів; готує в межах компетенції пропозиції стосовно утворення військово-цивільних адміністрацій, їх ліквідації; надає методичну, організаційну, інформаційну допомогу місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, військово-цивільним адміністраціям у виконанні завдань, визначених в актах Президента України; готує для подання на розгляд Президенту України пропозиції з питань кадрової політики та державної служби; опрацьовує внесені в установленому порядку пропозиції з кадрових питань, що належать до повноважень Президента України; здійснює в межах компетенції забезпечення діяльності Ради регіонального розвитку, бере участь в організаційному забезпеченні підготовки засідань інших допоміжних органів з питань регіональної політики та державної служби, утворених Президентом України, Главою Адміністрації Президента України; організовує роботу щодо стажування керівних кадрів місцевих органів виконавчої влади; здійснює відповідно до законодавства інші функції, необхідні для виконання покладених на Головний департамент завдань.

Разом з цим, слід звернути увагу на проблеми дублювання повноважень між деякими структурними підрозділами Адміністрації Президента України у сфері регіональної політики. Так, здійснення таких функцій як аналіз суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в регіонах, підготовка на його основі відповідної інформації, а також надання методичної, організаційної, інформаційної допомоги органам місцевого самоврядування у виконанні завдань, визначених в актах Президента України, одночасно покладається на Головний департамент регіональної та кадрової політики та Департамент місцевого самоврядування та децентралізації. Крім цього, функція з підготовки пропозицій щодо проведення в регіонах заходів за участю Президента України, Глави Адміністрації Президента України, його Першого заступника та заступника, здійснення організаційного, експертно-аналітичного забезпечення цих заходів, одночасно покладається на Головний департамент регіональної та кадрової політики та, в частині

проведення організаційних дій з підготовки святкових заходів, на Головний департамент з питань внутрішньої політики. Тобто в обох випадках по суті відбувається дублювання повноважень між різними самостійними структурними підрозділами Адміністрації Президента України. При цьому реальний механізм впливу на соціально-економічні та суспільно-політичні процеси в регіонах має лише Головний департамент регіональної та кадрової політики Адміністрації Президента України через його тісну взаємодію з місцевими державними адміністраціями. Такий стан справ ускладнює процедуру реалізації повноважень структурними підрозділами Адміністрації Президента України, а також потребує великої кількості видатків на утримання Апарату Адміністрації, зокрема, грошових коштів на оплату праці державних службовців та інших працівників, видатків на матеріально-технічне забезпечення структурних підрозділів тощо.

На нашу думку, вирішення цієї проблеми можливо шляхом ліквідації тих самостійних структурних підрозділів Адміністрації Президента України, повноваження яких більшою мірою дублюють повноваження інших самостійних структурних підрозділів, а також передача їх повноважень останнім. Це дозволить зменшити кількість державних службовців та інших працівників, зменшити видатки на заробітну плату та на матеріально-технічне забезпечення структурних підрозділів. Також доцільним є перерозподіл повноважень між іншими структурними підрозділами Адміністрації Президента України, спрямований на зменшення кількості бюрократичних процедур, спричинених ускладненою системою взаємодії вищезазначених підрозділів. Для оптимізації діяльності Адміністрації Президента України також важливим є внесення змін до Положення про Адміністрацію Президента України щодо перерозподілу повноважень, зокрема це стосується виключення повноваження із затвердження положень про структурні підрозділи Адміністрації Президента України й посадових інструкцій з компетенції Керівника апарату Адміністрації Президента України і віднесення його до компетенції Глави Адміністрації Президента України.

Як вбачається, одним з напрямів покращення забезпечення здійснення повноважень Президентом України може стати прийняття Верховною Радою України окремого відповідного закону, яким буде закріплено чіткий перелік повноважень Президента України в різних сферах публічно-управлінських відносин, зокрема й у сфері державної регіональної політики. Це сприятиме виробленню та реалізації системного підходу до формування, визначення завдань, функцій та компетенції консультативних, дорадчих й інших допоміжних органів і служб, покликаних забезпечувати здійснення Президентом України його повноважень.

## Список використаної літератури

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/page>.
2. Положення про Адміністрацію Президента України: затверджене Указом Президента України від 2 квітня 2010 року № 504/2010 – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/2010>.
3. Про засади державної регіональної політики: закон України від 5 лютого 2015 року № 156-VIII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/156-19>.
4. Про місцеві державні адміністрації: закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/586-14/page>.

*Тетяна ВЕЛИЧКО*

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Сьогодні державна освітня політика України проходить шлях перезавантаження, модернізації та реформування. Відбувається процес удосконалення шляхом підвищення освітньої доступності, рівня професіоналізму фахівців, яких готують вищі навчальні заклади, а також їх конкурентоспроможності на світовому ринку праці. Водночас нинішній рівень освіти в Україні не дає їй змоги повною мірою виконувати функцію ключового ресурсу соціально-економічного розвитку держави і підвищення добробуту громадян.

Одним з основних принципів політики уряду у сфері освіти є саме державна підтримка підготовки фахівців з вищою освітою для пріоритетних галузей економічної діяльності, напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-педагогічної та педагогічної діяльності.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про вищу освіту», державні органи, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади формують пропозиції і розміщують державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою у порядку, встановленому законодавством [2].

Саме державне замовлення є засобом державного регулювання задоволення потреб економіки та суспільства у кваліфікованих кадрах, які відповідатимуть сучасним вимогам європейської інтеграції. Проте в умовах швидкоплинної децентралізації влади, актуальним залишається питання підготовки високоосвічених фахівців, які користуються попитом саме на регіональному ринку праці, тобто запровадження механізму безпосередньо регіонального замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.



На сьогоднішній день, українським законодавством регламентовані поняття «державного замовлення», «державного замовника», але відсутнє поняття «регіонального замовлення». Проте статтею 90 Бюджетного кодексу України передбачено, що до видатків, які здійснюються з бюджету Автономної Республіки Крим і обласних бюджетів, належать видатки на: вищу освіту (на оплату послуг з підготовки фахівців, наукових та науково-педагогічних кадрів на умовах регіонального замовлення у вищих навчальних закладах комунальної власності, а також на умовах державного замовлення у вищих навчальних закладах державної власності за переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України) [1].

Статтею 1 Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» визначено, що державний замовник – міністерство, інший центральний орган виконавчої влади, Національна академія наук України, галузеві національні академії наук, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласна, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, інший визначений Кабінетом Міністрів України державний орган – головний розпорядник бюджетних коштів.

Виконавець державного замовлення – вищий, професійно-технічний навчальний заклад, заклад післядипломної освіти, наукова установа державної та комунальної форми власності, які пройшли конкурсний відбір та з якими укладено державний контракт на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів за державним замовленням [3].

Таким чином, відповідно до вищезазначених Бюджетного кодексу та закону, державним замовником можуть виступати обласні державні адміністрації та здійснювати з обласного бюджету видатки на вищу освіту на умовах регіонального замовлення у вищих навчальних закладах комунальної форми власності. Тобто, підготовка фахівців з вищою освітою у комунальних вищих навчальних закладах за кошти обласного бюджету, фактично і є регіональним замовленням.

Але на регіональному рівні це є певною проблемою, адже механізм визначення потреб регіонального ринку праці для формування замовлення на підготовку кваліфікованих фахівців з вищою освітою відсутній, визначення середньострокової та довгострокової потреби у фахівцях, які потрібні регіону, не відбувається.

На сьогоднішній день в області саме комунальний вищий навчальний заклад, враховуючи ліцензійний обсяг, визначає для себе потребу у фахівцях для регіону, яких він буде навчати за бюджетні кошти. Така ситуація, в свою чергу, призводить до нераціонального використання коштів обласного бюджету та недостатнього задоволення потреби регіону у підготовці фахівців з вищою освітою.

Враховуючи вищезазначене, в умовах децентралізації влади, специфіки та плану розвитку області, саме обласна влада спільно з роботодавцями регіону із залученням громадськості має визначити потребу в кваліфікованих спеціалістах, які після отримання відповідного освітнього рівня, кваліфікації та компетентності будуть працювати на економіку регіону.

Отож, розроблення та запровадження на регіональному рівні Порядку формування регіонального замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців у вищих навчальних закладах може стати ефективним інструментом взаємодії місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та забезпечення ефективної підготовки висококваліфікованих спеціалістів в контексті потреб розвитку регіональної економіки та запитів роботодавців.

Такий Порядок формування регіонального замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців у вищих навчальних закладах повинен ґрунтуватися на таких базових принципах: законності; відкритості; прозорості; добросовісної конкуренції; об'єктивного і неупередженого прогнозування потреби у фахівцях; надання регіонального замовлення вищим навчальним закладам на конкурсних засадах.

#### Список використаної літератури

1. Бюджетний кодекс України: від 08 липня 2010 року № 2456-VI// Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 50 – 51. – Ст. 572.
2. Про вищу освіту: закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII// Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37 – 38. – Ст. 2004.
3. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: закон України від 20 листопада 2012 року № 5499-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 1. Ст. 6.

*Дар'я ВЕЛІГІНА*

#### **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОДІЇ З ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ ТА ОБОРОННОЇ РОБОТИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації ( далі – Управління) є структурним підрозділом у складі апарату ОДА, утворюється головою ОДА відповідно до ст. 119 Конституції України,

Закону України «Про місцеві державні адміністрації» для здійснення координації діяльності правоохоронних органів та сприяння у виконанні покладаних на них завдань.

Основними завданнями Управління є забезпечення на території Дніпропетровської області реалізації державної політики у галузях: законності, правопорядку, прав і свобод громадян, оборонної роботи, мобілізаційної підготовки і мобілізації.

Управління очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади головою обласної державної адміністрації за поданням голови облдержадміністрації, інші працівники управління призначаються та звільняються з посад головою обласної державної адміністрації за пропозицією начальника управління.

Начальник Управління має заступника, який за його поданням призначається на посаду і звільняється з посади головою облдержадміністрації за погодженням з заступником голови – керівником апарату облдержадміністрації та заступником голови облдержадміністрації згідно з розподілом обов'язків.

Управління складається з відділу взаємодії з правоохоронними органами та відділу оборонної та мобілізаційної роботи. Відділ є підзвітним та підконтрольним голові облдержадміністрації.

У своїй діяльності Управління керується Конституцією України і законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, розпорядженнями голови обласної державної адміністрації, наказами заступника голови – керівника апарату облдержадміністрації, Положенням про Управління.

До основних нормативно-правових актів, які регулюють його діяльність відносять такі:

- Конституція України;
- Закон України «Про місцеві державні адміністрації»;
- Закон України «Про запобігання корупції»;
- Закон України «Про звернення громадян»;
- Закон України «Про оборону України»;
- Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»;
- Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу».

Крім того, варто зазначити про такі нормативно-правові акти, які регламентують аспекти роботи Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації, а саме:

- Закон України «Про державну службу» №889-19 від 10.12.2015 р.;
- Закон України «Про запобігання корупції»;
- Розпорядження голови облдержадміністрації від 14.07.2015 № Р-405/0/3-15 «Положення про Управління взаємодії з правоохоронними

органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації»;

- Постанова КМУ «Про затвердження Методики оцінювання рівня організації роботи зі звернення громадян в органах виконавчої влади» від 24.06.2009 р. № 630;

- Постанова КМУ «Про внесення змін до Положення про Дніпропетровський контактний центр» від 21.03.2016 р. № р-190/3-16;

- Постанова КМУ «Про затвердження інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднання громадян, на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, в засобах масової інформації» від 14.04.1997 р.

Для здійснення своїх повноважень та виконання визначених завдань Управління має право:

- одержувати в установленому законодавством порядку від структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій, органів місцевого самоврядування, територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності інформацію та документи, необхідні для виконання покладених на управління завдань;

- залучати в установленому порядку фахівців структурних підрозділів облдержадміністрації, територіальних органів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади за погодженням керівництва цих органів;

- перевіряти та контролювати стан справ і дотримання вимог законодавства, у межах своїх повноважень, у структурних підрозділах облдержадміністрації та райдержадміністраціях; надавати методичну допомогу органам місцевого самоврядування, територіальним органам міністерств, іншим центральним органам виконавчої влади, підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності;

- вносити керівництву облдержадміністрації пропозиції щодо вдосконалення роботи Управління;

- брати участь у нарадах, засіданнях колегій та інших заходах, на яких розглядаються питання роботи управління і які проводяться у райдержадміністраціях, виконавчих комітетах місцевих рад, на підприємствах, установах, організаціях області;

- проводити семінари, інструктажі, консультації, надавати методичні рекомендації працівникам апарату, структурних підрозділів облдержадміністрації, райдержадміністрацій, що відносяться до компетенції Управління.

Управління в установленому законодавством порядку та у межах повноважень взаємодіє з іншими структурними підрозділами обласної

державної адміністрації, райдержадміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, а також підприємствами, установами та організаціями з метою створення умов для провадження послідовної та узгодженої діяльності щодо строків одержання і передачі інформації, необхідної для належного виконання покладених на нього завдань та здійснення запланованих заходів.

Як і в багатьох інших державних установах, організаціях, так і в Управлінні, умови праці не завжди відповідають встановленим чинним законодавством нормативам.

Враховуючи вищесказане, можна рекомендувати наступні напрямки поліпшення умов праці в управлінні, які б зводилися до збору належних нормативних актів з охорони праці та обов'язкового ознайомлення з ними працівників при вступі на роботу та систематичного перегляду в процесі роботи, а також здійснення контролю за неухильним їх дотриманням.

*Євгеній ВЕРШИНІН*

### **ШЛЯХИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ З ГРОМАДЯНАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЗМІН**

Зміни в суспільстві, що викликані соціальними медіа, впливають на довгострокові стратегії органів публічної влади, на їхню щоденну діяльність й на розвиток взаємодії з громадянами.

Розвиток системи публічного управління в сучасних умовах активного впровадження інформаційно-комунікативних технологій повинен відбуватись паралельно з навчанням населення цифровим навичкам. Спільна розробка політики використання соціальних медіа органами публічної влади для взаємодії з громадянами в поєднанні з відкритим доступом до державних даних зможе зрівняти громадян у тому, що стосується їх комунікації з державою.

Швидкість «цифрової адаптації» органів влади до нових видів комунікації та потреб суспільства повинна бути адекватна змінам, що відбуваються. Реформування органів публічної влади і збільшення витрат на їх технічне оснащення мають відповідати новим потребам громадян. Унеобхіднюється навчання працівників органів влади роботі з ІКТ та впровадження в усіх органах влади єдиних стандартів впровадження і використання ІКТ.

Ми вважаємо, що органи публічного управління мають взаємодіяти з громадянами України в сучасних умовах змін та віртуалізації суспільних відносин через електронний уряд, інформаційні системи та кіберпростір. Електронний уряд здійснює спілкування з громадянами через обмін даними за визначеними процедурами або через безпосередній обмін

інформацією з визначеними результатами використання інструментів.

Кіберпростір включає в себе соціальні медіа та віртуальні співтовариства з інтерактивними інструментами. Такий спосіб взаємодії відповідає концепції цифрового урядування, а також зарубіжній практиці. Якщо електронне урядування здійснюється за визначеними нормативно-правовими актами, то кіберпростір не може контролюватися ні державою, ні окремими громадянами.

Аналіз процесів, що відбуваються в Інтернеті, не можливо контролювати, але завдяки тому, що в ньому відбувається, органи публічного управління можуть оцінити ставлення громадян до них і їх діяльності. Отже, до функцій органів публічного управління бажано було б додати моніторинг кіберпростору та впроваджувати заходи щодо стимулювання участі громадян у ньому. Розподіл повноважень між електронним урядуванням і заходами держави, що стосуються кіберпростору, дозволив би органам публічної влади відійти від надмірної бюрократизованості та необхідності жорсткого нормативно-правового регулювання їх дій у тому, що стосується соціальних медіа та віртуальних співтовариств.

На нашу думку є актуальним дещо новий тип відносин – громадяни-громадяни, під якими мається на увазі взаємодія між громадянами через канали зв'язку, що надаються органами влади.

Інструментами впливу на прийняття рішень і вироблення політики громадянами сьогодні можна розглядати Facebook та YouTube, які є найбільш популярними соціальними медіа у світі. При цьому Facebook можна розглядати як більш надійне джерело достовірної інформації щодо користувачів, враховуючи мету створення акаунту в цій соціальній мережі.

Використання соціальних медіа в публічному управлінні пов'язане з деліберацією, в тлумаченнях якої переважають дві спільні ідеї: концепція форми спілкування, що характеризується певною комунікативною поведінкою і сприяє всебічному обговоренню в групі [1]; розуміння того, що в процесі спілкування учасники ретельно зважують усі за і всі проти пропозицій, представлених іншими.

Разом з важливою роллю соціальних медіа в поліпшенні громадської участі в управлінні не варто забувати і про недоліки, які мають усі соціальні медіа – неможливо бути повністю впевненим, що людина, яка з вами спілкується, не видає себе за когось іншого (відомі мережі ботів і «тролів»). Їх робота полягає у формуванні певної громадської думки шляхом генерації контенту, що має провокаційний характер для людей з певними політичними поглядами.

Відомо, що більшу частину тих людей, з якими взаємодіє держава, складають люди без базових навичок роботи в онлайн (маються на увазі навички роботи з комп'ютером, Інтернет-сервісами тощо). І взаємодія з ними пов'язана з найбільш складними публічними послугами, такими,

як надання соціальної допомоги, житла або допомоги у працевлаштуванні. Вирішення цих питань вимагає врахування потреб і можливостей громадян, а не просто поліпшення процесу прийняття рішень органами влади.

Ми вважаємо, що ці проблеми повинні вирішуватися за рахунок фінансових ресурсів, виділених на розвиток електронної сфери публічного управління. У зв'язку з цим повинна відбутися зміна пріоритетів від оптимізації всіх можливих для реалізації в електронному вигляді публічних послуг до зосередження зусиль на поліпшенні надання конкретних послуг, що мають найбільшу цінність для суспільства.

Вищезазначені проблеми нерозривно пов'язані з розширенням прав і можливостей громадян і залученням їх до участі в публічному управлінні. Лише налагодивши якісний зворотний зв'язок, держава зможе побудувати орієнтовану на громадян систему надання електронних публічних послуг.

Органи публічної влади повинні підтримувати роботу спільнот, зацікавлених у їх зміні на краще. Вони можуть надавати підтримку, наприклад, людям, які шукають роботу або мають певні захворювання, допомагаючи їм налагодити комунікацію один з одним і з органами влади в проміжках між їх особистими зустрічами з працівниками центру зайнятості або медичного закладу. Таким чином, люди отримують упевненість і знання, необхідні для того, щоб рухатися далі.

Одним із шляхів удосконалення взаємодії органів влади з громадянами в умовах віртуалізації суспільних відносин є використання соціальних медіа. Соціальні медіа як засіб формування та розвитку мереж задовольняють запит суспільства на простий доступ до інформації в світі, де домінують джерела інформації без зворотного зв'язку – телевізійні передачі, щоденні газети, новини на веб-сайтах, автори яких не вступають у дискусію з відвідувачами сайту. Інтерактивна взаємодія, використання мультимедіа і позиціонування самих користувачів соціальних медіа як частини низки великих співтовариств впливає і на управлінські процеси.

Для підвищення довіри громадян до органів публічної влади, важливо зрозуміти, що їм простіше довіряти не абстрактному «органу публічної влади», а людям, які в ньому працюють. При цьому зазначимо, що онлайн взаємодія з громадянами є політично ризикованою [2], бо інформація, залишена в соціальних медіа органами публічної влади, може бути помилковою, неточною або негативно сприйнята громадянами, тим самим завдаючи шкоду їх репутації. Соціальні ж медіа, на відміну від офіційних веб-сайтів органів влади, дають громадянам можливість комунікації з їх працівниками і, відповідно, налагодженню довірчих відносин. Органи публічної влади не зможуть не враховувати особливості соціальних медіа під час роботи в їх рамках.

Проблемними на сьогодні є: баланс між адресністю повідомлень та їх значущістю для всіх громадян; налагодження комунікації з громадянами, які постраждали від цифрового розриву; охоплення цільової аудиторії; вироблення політики певного реагування на громадян, не зацікавлених у результативності дискусії (при цьому не аргументовано критикуються органи влади тощо), яка б усувала можливості критиканства та не обмежувала прав громадян; створення бренду органів влади в Інтернеті та ін.

Соціальні медіа кидають виклик управлінню «зверху-вниз», сприяють розвитку управління «знизу-вгору» та самоорганізації громадян. У цьому контексті використання соціальних медіа дозволяє органам публічної влади виробити оптимальну стратегію поведінки при взаємодії з громадянами.

1. Дзюндзюк Б. В. Інструменти сприяння онлайн-деліберативі в умовах віртуалізації суспільних відносин / Б. В. Дзюндзюк // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016. – № 1 (49). – С. 211 – 216.

2. Уилби П. Концепции публичной политики, связей с общественностью и публичной коммуникации / П. Уилби. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nscs.ru/docs/Peter\\_Wilby.doc](http://www.nscs.ru/docs/Peter_Wilby.doc).

*Алла ВОЛКОВА*

## **РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ФОРМУВАННІ «СЕРВІСНОЇ» ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Розвиток демократичної, правової, соціальної держави, спрямування її у світовий цивілізаційний простір передбачає розвиток висококваліфікованого корпусу державних службовців. Зниження адміністративного навантаження державного регулювання, покращення якості надання адміністративних послуг, забезпечення законності та передбачуваності адміністративних дій покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності.

Реформа державної служби в Україні є важливою складовою у забезпеченні підвищення якості державного управління та державних послуг. Нині актуальною для України є концепція модернізації публічної служби, що ґрунтується на ідеї сервісного державного управління, яке здійснюється як державними органами, так і органами місцевого самоврядування. Така спрямованість оптимізації та імплементації інститутів владно-правової взаємодії суспільства і держави ґрунтується

на ефективному наданні публічних (адміністративних, державних) послуг населенню.

Сервісна концепція держави, що одержала широке поширення в США і ряді країн Західної Європи у 1980 – 1990-х рр. розглядає призначення держави в цілому та державної служби зокрема, в служінні індивіду, і, у її буквальному тлумаченні, практично будь-яка діяльність держави, яка охоплює взаємодію з індивідом, є державною послугою [4, с. 116].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, у тому числі щодо забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг [1]. Сучасна держава є організацією, що перебуває на службі суспільства, і не владарює над громадянами, а надає їм послуги. Державні службовці покликані професійно виконувати практичні завдання щодо забезпечення побудови відносин громадян з державними інститутами. У цьому і полягає «сервісність» державної служби.

Проведення єдиної державної політики та функціонального управління державною службою в Україні здійснює Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС), яке відіграє значну роль у формуванні «сервісної» державної служби.

НАДС є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» та Положення про Національне агентство України з питань державної служби, НАДС:

- забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби;
- розробляє проекти нормативно-правових актів з питань державної служби;
- видає у випадках, встановлених законом, нормативно-правові акти з питань державної служби, надає роз'яснення з питань застосування Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби;
- здійснює контроль за додержанням визначених Законом умов реалізації громадянами права на державну службу;
- забезпечує визначення потреб у професійному навчанні державних службовців відповідно до вимог професійних стандартів;
- організовує із залученням навчальних закладів навчання державних службовців з метою удосконалення рівня володіння ними державною мовою, регіональною мовою або мовою національних меншин, а також іноземною мовою, яка є офіційною мовою Ради Європи, у випадках, якщо володіння такою мовою є обов'язковим відповідно до цього Закону;
- формує пропозиції щодо обсягів державного замовлення на професійне

навчання державних службовців для державних потреб на основі їхніх професійних компетенцій та розміщення затверджених обсягів згідно із законодавством, забезпечує своєчасне фінансування виконавців державного замовлення відповідно до укладених державних контрактів;

- сприяє розвитку системи навчальних закладів, що здійснюють професійне навчання державних службовців, делегує їм повноваження з визначення змісту навчання державних службовців відповідно до вимог професійних стандартів;

- організовує із залученням навчальних закладів розроблення освітньо-професійних програм у галузі знань «Публічне управління та адміністрування» та їх погодження, а також розробляє професійні програми спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців на основі професійних компетенцій і погоджує такі програми;

- в межах повноважень, визначених законом, проводить у державних органах перевірки стану дотримання вимог Закону та службові розслідування з питань дотримання державними службовцями вимог Закону;

- вживає заходів щодо створення рівних умов для прийняття та просування по службі державних службовців категорій «Б» і «В»;

- надає методичну допомогу службам управління персоналом у державних органах;

- розглядає скарги державних службовців категорій «Б» і «В» щодо прийняття, проходження та припинення державної служби відповідно до Закону;

- здійснює інші повноваження, визначені Законом України «Про державну службу» та іншими законами [1].

НАДС розробляє проекти нормативно-правових актів з питань державної служби, в тому числі й спрямовані на формування «сервісної» державної служби. Так у межах своїх повноважень, з середини 2015 р. НАДС у тісній співпраці з Секретаріатом Кабінету Міністрів України та з іншими заінтересованими органами, координувало розроблення проекту Стратегії реформування державного управління України на 2016 – 2020 роки (далі – Стратегія). Відповідно до положень Стратегії основним напрямом реформування державної служби в Україні, є забезпечення надання високоякісних та доступних публічних послуг [3].

Для якісного функціонування «сервісної» державної служби необхідні висококваліфіковані державні службовці. Згідно зі Стратегією, єдиним державним замовником на підготовку і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування є НАДС. НАДС спрямовує та контролює діяльність Національної академії державного управління при Президенті України з питань професійної підготовки та навчання державних службовців.

Для якісного та повноцінного проведення реформи державної служби

розроблено низку документів, зокрема: Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців; Порядок визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»; Типове положення про службу управління персоналом державного органу; Порядок стажування державних службовців тощо.

Подальші кроки щодо правового, організаційного, кадрового забезпечення реформи державної служби, відповідно до завдань і функцій сучасної держави, мають створити умови для переходу до європейської моделі управління. Важливу роль у цьому процесі відіграє НАДС.

### **Список використаної літератури**

1. Про державну службу: закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19/paran172#n172>.

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

3. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 черв. 2016 р. № 474-р. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p/page>.

4. Тимошук В. П. Адміністративна процедура та адміністративні послуги. Зарубіжний досвід і пропозиції для України / В. П. Тимошук. – К.: Факт, 2003. – 496 с.

*Костянтин ГНСДАШ*

## **СУЧАСНИЙ СТАН РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ**

Сучасний стан реформування державної служби в Україні відбувається в умовах впровадження Закону України «Про державну службу» [1]. Ключовими підсумками цього процесу є: сформоване вторинне законодавство; розпочаті відкриті та прозорі конкурси на усі посади державної служби; створені інститути Державного секретаря Кабінету Міністрів України та державних секретарів міністерств; нова модель оплати праці державних службовців; створені служби управління персоналом тощо.

Показники, з якими ми ознайомились під час стажування у Міжрегіональному управлінні Національного агентства України з питань державної служби у Дніпропетровській та Запорізькій областях за

результатами моніторингу, здійсненого Національним агентством України з питань державної служби щодо реалізації положень і норм законодавства про державну службу, певною мірою підтверджують результативність процесів реформування державної служби у відповідності до європейських стандартів.

Так, для належного впровадження Закону прийнято 40 підзаконних актів, з них 23 постанови і 1 розпорядження Кабінету Міністрів України, прийнято 16 наказів Національного агентства України з питань державної служби.

Безумовним кроком вперед є запровадження відкритих конкурсів на всі посади державної служби, оскільки оцінюються і вимірюються передусім особистісні компетентності кандидата на посаду.

Створення інституту державного секретаря Кабінету Міністрів та державних секретарів міністерств є початком реформи державної служби, одним із головних завдань якої є розподіл посад на політичні та адміністративні. На держсекретарів покладено місію генераторів процесу перетворення міністерств в частині підвищення ефективності діяльності, аналізу політики, стратегічного планування, застосування новітніх інноваційних управлінських технологій.

Запроваджено нову модель оплати праці, якою передбачено, що частка посадового окладу становитиме 73 %, а стимулюючі виплати – 27 % від загального фонду. Сьогодні можна констатувати реальне збільшення заробітної плати державних службовців.

В Україні запроваджено публічні звіти керівників органів влади. Вони відбулися практично в усіх міністерствах, центральних органах виконавчої влади, в місцевих державних адміністраціях. Згідно з порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів, керівники державних органів звітують не лише перед державними службовцями і власними колегами, а за обов'язковою участю громадськості, ЗМІ. Керівники органів влади публічно доповідають про підсумки своєї діяльності. Такі звіти є показниками, які напряму впливають на їх щорічну оцінку і на критерії преміювання.

Щойно створені служби управління персоналом зі зрозумілих причин ще не є ефективними. Вони є не просто структурними підрозділами державних органів, а на відміну від раніше існуючих відділів кадрів, вони мають бути ідеологами професіоналізації державної служби, які володітимуть сучасними інструментами й технологіями. Спеціально для навчання працівників таких підрозділів запрошуються кращі міжнародні тренери з Німеччини, Великобританії, Нідерландів, Австрії, Польщі.

Формується система захисту прав та інтересів державних службовців – двоступенева система апеляції і досудового оскарження, яка доводить реальну можливість забезпечення ними захисту своїх інтересів.

Існуючі сьогодні засоби і форма звітності дозволяють раз на квартал

отримувати дані про кількісний склад державних службовців у розрізі центральних та місцевих державних органів в Україні. Це є першою складовою інформаційної системи управління людськими ресурсами, створення якої вже розпочато.

Станом на 31 березня 2017 року кількість посад державної служби в Україні складає 233648, а саме за категоріями: А – 800, Б – 62 631, В – 170 217. Реально працюючих державних службовців – 196 392 (за категоріями: А – 579, Б – 54 839, В – 140 974). Кількість вакансій – 34 367. За нормою закону [1] в разі, якщо протягом року вакансія не заповнюється, то є підстави для прийняття рішення щодо її скорочення.

Найбільша увага громадськості зазвичай прикута до призначень в категорії «А». За час дії закону було оголошено і проведено 161 конкурс, у яких визначено 134 переможці з 1464 бажуючих, що складає 9 претендентів на одну вакансію. Багато це чи мало, неможливо зараз порівняти, оскільки конкурси на категорію «А» раніше не проводилися. Але це вже є певним досягненням. Раніше призначення на ці посади відбувались за політичними чи партійними ознаками або за особистими симпатіями. Люди повірили в закон, в реальну можливість перемогти на конкурсі, відчули професійну ознаку у випробувальних завданнях.

Щодо призначень в категоріях «Б» і «В», починаючи з 1 травня 2016 р. було проведено 26 375 конкурсів, в яких взяли участь 92 482 претенденти (середня кількість осіб на одне конкурсне місце – 3,5). Якщо порівняти з 2015 роком, то в середньому констатуємо ріст майже в двічі (на одне місце припадало 1,37). Раніше, як правило, одна особа визначалася керівником і брала участь у формальному конкурсі. У 90 % випадків вона ж і займала цю посаду. Тому з цієї точки зору 3,5 особи на місце – це позитивний ріст, який після вдосконалення мотиваційних процедур забезпечення привабливості державної служби вірогідно буде зростати.

Національному агентству України з питань державної служби вдалося запровадити єдиний портал вакансій державної служби, який функціонує у штатному режимі. По суті, для кожного громадянина України будь-коли доступна інформація про те, у якому державному органі, у якій області, районі є наявні вакансії. Також на цьому веб-порталі систематично публікуються результати проведених конкурсів, вся інформація є у вільному доступі.

Проте на сьогодні ще не вдалося повністю подолати політичний вплив на суб'єктів призначення, інший зовнішній вплив на діяльність конкурсних комісій. Реальний результат буде помітний тоді, коли політичні керівники і державні службовці зрозуміють, що проводиться прозорий чесний конкурс і є намагання знайти кращих, а не за допомогою конкурсів вирішити «власні» кадрові питання. Ще проблемними залишаються підготовка кандидатів на посади державної служби, недостатня компетентність конкурсних комісій.

Удосконалюється система професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Ще рік тому була розрізнена діяльність не пов'язаних між собою вищих навчальних закладів, центрів підвищення кваліфікації державних службовців тощо. У зв'язку з цим виникла необхідність перебудови всієї системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. На сьогодні вже є розроблений проект Стандарту освітньої діяльності з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що встановлює державні вимоги до навчально-методичного, кадрового, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення процесу підвищення кваліфікації.

Нещодавно Постановою Кабінету Міністрів України затверджено Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців [2]. Вибудовується система захисту прав та інтересів державних службовців. Адже можливість оскарження державними службовцями порушення їх прав не дуже публічна, проте досить демонстративна.

Наразі здійснено всі підготовчі заходи для прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Під час засідання 24 травня 2017 року Комітетом Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування ухвалено рішення рекомендувати Верховній Раді України за результатами повторного розгляду прийняти доопрацьований Закон в цілому.

У новій редакції закону відображено європейський та найкращий вітчизняний досвід місцевого самоврядування та публічної служби. Його впровадження підсилить правову, організаційну та фінансову спроможність місцевого самоврядування. Після його ухвалення має бути забезпечено приведення законодавства у відповідність до положень цього закону та розробку передбачених ним підзаконних актів.

Отже, є багато підстав стверджувати, що сучасний стан реформування державної служби в Україні спрямований на подолання застарілих стереотипів та на досягнення європейських стандартів, затребуваних суспільством і часом.

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

2. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP170640.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP170640.html).

## УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Останнім часом концепція і практика управління змінами стали дуже популярними серед різних організацій. Зміни стали нашими постійними супутниками, тож вміння управляти змінами є об'єктивною вимогою часу, життєвою необхідністю, аби вижити, пристосуватися до нових умов і спробувати перейти на новий якісний рівень розвитку нашої країни.

Виходячи з того, що наша країна обрала Європейський вектор розвитку, сьогодні можна спостерігати за процесом проведення численних масштабних реформ у різних сферах. Однією з найпріоритетніших є реформа у галузі державного управління. Так, наприклад, з прийняттям нового закону України «Про державну службу» [1] значно скоротилася кількість державних службовців, з'явилися працівники патронатних служб; по-новому відбувається розподіл посад державних службовців (категорії «А», «Б» і «В»); спостерігається поступовий перехід до більшої публічності, відкритості, професійності державної служби; наголошується на необхідності впровадження Служб управління персоналом, а також на тому, що майбутнє ефективної державної служби – у руках сильних, розумних, професійних керівників-лідерів, які наділені не лише харизмою, а й вправно володіють новими менеджерськими підходами. Сьогодні одним із ключових завдань, яке постало перед усією сферою державної служби, є обрання лідерами таких напрямків реформування, аби робити правильні речі, а перед менеджерами різних рівнів постає завдання робити ці речі правильно, зокрема розуміти сутність змін, їх необхідність та вміти управляти змінами.

Під час проходження стажування у Дніпропетровській обласній державній адміністрації, була проведена діагностика «Управління змінами в органах публічної влади». В опитуванні брали участь як державні службовці так і їх керівники. За віковим критерієм респонденти були об'єднані у 4 групи: до 30 років, до 40 років, до 49 років, від 50 років і вище. В анкеті були запропоновані питання щодо того, як розуміють респонденти зміни, як ставляться до них, які виділяють причини опору змінам, яким повинен бути керівник і які підходи є найбільш вдалимими з точки зору управління змінами.

Переважає більшість респондентів (70 %) не змогли дати хоча б якесь визначення, своє розуміння поняттю «зміни в органах публічної влади». 30 % опитаних розглядають зміни як поштовх до певної дії. Близько 80 % осіб, які взяли участь в анкетуванні, позитивно ставляться до змін і лише 20 % – мають амбівалентне ставлення до них, залежно від наслідків.

Найчастіше причинами опору змінам респонденти обирали наступні: 1) побоювання щодо втрат внаслідок змін; 2) брак ресурсів і часу на здійснення змін (до речі, цю причину обирали, як правило, працівники з інтенсивним навантаженням і високим рівнем відповідальності); 3) брак інформації щодо впроваджуваних змін; 4) опір, нав'язаний ззовні; 5) загроза соціальним відносинам, які склалися на роботі. 8 % респондентів зазначили, що змінам не опираються, а приймають їх як даність (це були люди, переважно від 50 років, які вже понад 20 років працюють в органах державної влади).

На запитання щодо того, яким повинен бути керівник для ефективного впровадження та управління змінами, майже 60 % респондентів вважають, що керівник повинен бути гарним менеджером; 30 % вважають, що керівник повинен бути лідером і лише 10 % – що керівник має поєднувати у собі як лідерські якості так і бути гарним менеджером. Найбільш вдалимими підходами до управління змінами з боку керівників вважають допомогу, підтримку та мотивацію, інформування і спілкування, участь і зацікавленість, тобто, м'які, демократичні методи. Такі методи як кооптація та маніпуляція, явний і неявний примус респонденти не вважають дієвими. Проте, метод переговорів і угод, який також не знайшов своїх прихильників серед опитаних, на наш погляд, був би корисним, зокрема для керівників та працівників, які націлені співпрацювати на партнерських засадах, а не беруть за основу принцип ієрархичності, чіткого підпорядкування.

Аналізуючи аспекти, які сприяють процесу впровадження змін з точки зору їх ефективності та «безболісності» для учасників, варто зазначити, що найбільш значимими серед опитаних стали: надання певних гарантій (наприклад, збереження робочого місця, заробітної плати, соціального статусу тощо), залучення до процесу змін, наявність сильного та грамотного лідера, який впроваджує зміни, а також підтримка і мотивація з його боку. Аналіз результатів, отриманих під час проведення діагностики «Управління змінами в органах публічної влади», засвідчив певні закономірності щодо вибору варіантів відповідей тією чи іншою віковою категорією респондентів. Наприклад, державні службовці старше 40 років надають перевагу певним гарантіям під час змін; респонденти до 35 років бажають бути залученими до процесу змін та мати змогу впливати на кінцеві результати. Учасники анкетування до 30 років, як правило, обирали не один, а декілька аспектів і наголошували на бажанні бути активними учасниками змін, на потребі у сильному та грамотному лідері, а також на підтримці та мотивації з боку керівника під час впровадження змін.

Отже, беручи до уваги усе вище зазначене, ми дійшли висновку, що для багатьох респондентів поняття зміни залишається досить розмитим, незрозумілим, хоча 80 % свідомо чи інтуїтивно ставляться до змін



## **ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

позитивно, вбачаючи в них ефект новизни та поштовх до дії. Це, на нашу думку, зумовлено низьким рівнем поінформованості щодо змін та управління змінами в цілому. Керівники державних органів влади, які брали участь в опитуванні, виявили своє прихильне ставлення до змін, хоча їх, як і працівників, також тривожить висока ймовірність втрат різного характеру, брак часу, ресурсів та інформації для проведення змін, а також можливий опір змінам працівників. Респонденти старше 50 років характеризуються більшою пасивністю щодо управління змінами, їх хвилює питання надання гарантій, аби запобігти втратам, тому вони частіше обирають шлях пристосування до змін. Учасники опитування вікової категорії до 40 років займають більш активну позицію щодо управління змінами, намагаючись впливати на них, бути залученими до цього процесу за підтримки та мотивації з боку керівництва.

Сьогодні для успішної підготовки та реалізації змін важливим завданням є навчити управлінців в органах державної влади розуміти сутність змін, їх основні властивості, сприяти формуванню готовності керівництва до змін, навчити вправно володіти методами, формами управління змінами, управління опором тощо. У свою чергу, задача керівників – застосовувати ці знання на практиці та передати їх своїм працівникам, аби останні навчилися їх застосовувати на індивідуальному рівні. Для цього, на нашу думку, було б доцільно розробити відповідні навчально-просвітницькі програми, тренінги і впроваджувати практику їх проведення серед керівників та працівників органів державної влади. Проведення подібних заходів дасть можливість працівникам зазначених органів влади отримати знання та навички щодо управління змінами, сприятимуть зменшенню рівня стресу та конфліктів у професійному середовищі, попередити професійне емоційне вигорання, покращити мікроклімат в організаціях та сприяти кращій взаємодії між керівниками та працівниками, між працівниками різних організацій та установ. На даний момент подібні навчальні програми у Дніпропетровській обласній державній адміністрації не проводились.

1. Про державну службу: закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII (у редакції від 03 серпня 2017 р.). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>. – Назва з екрану.

2. Управління змінами у публічному адмініструванні: навч. посіб. / Ю. П. Шаров, І. А. Чикаренко, Т. В. Мамагова [та ін.]; за наук. ред. Ю. П. Шарова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 144 с.

Державні службовці виступають спеціальними суб'єктами права – посадовими особами, які здійснюють завдання та функції держави та органів державної влади. Суспільна важливість завдань, які поставлені перед державними службовцями, зобов'язує їх до належного та вчасного виконання своїх обов'язків. Знання та усвідомлення своїх прав та обов'язків, є необхідною умовою дотримання державними службовцями вимог законодавства з питань державної служби, етичних норм і правил поведінки, належного виконання посадових обов'язків, посилення відповідальності державних службовців за результати своєї діяльності. Саме тому існує інститут відповідальності, який виступає механізмом, який спонукає особу дотримуватись законодавства та належним чином виконувати свої професійні обов'язки [6].

Державна служба, безумовно, є важливим елементом системи державного управління, від ефективного функціонування якого залежить сталий розвиток країни. Формування правової держави в Україні, реалізація ключових реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя вимагає чіткого і безперервного функціонування державного апарату. Однак, державна служба є не лише організаційно-правовим, але і складним державно-управлінським інститутом суспільства, що виконує основоположну функцію державного регулювання. Оцінюючи роботу конкретного державного службовця, суспільство формує уявлення про апарат держави в цілому. Ефективна діяльність апарату державного управління неможлива без посилення відповідальності державних службовців за виконання покладених на них повноважень, дотримання дисципліни та законності. Саме тому необхідною складовою розвитку інституційної спроможності державної служби є, у тому числі, забезпечення чіткого і прозорого механізму відповідальності державних службовців за порушення вимог законодавства, службової дисципліни. Наразі одним із першочергових завдань є створення умов для формування єдиного підходу до процедури і механізму притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності, удосконалення методології здійснення дисциплінарних проваджень з урахуванням демократичних цінностей і принципів урядування [5].

Юридична відповідальність державних службовців являє собою міжгалузевий комплексний функціональний інститут права, що складається з взаємозалежних норм дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності.

Відповідно, юридична відповідальність державних службовців як система включає в себе підсистеми дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності виступає однією з найпоширеніших практик серед інших видів юридичної відповідальності, що застосовується до державних службовців. Дисциплінарна відповідальність регулюється законами України, підзаконними нормативно-правовими актами, дисциплінарними статутами, спеціальними положеннями про дисципліну та правилами внутрішнього трудового розпорядку або регламентом роботи того чи іншого державного органу, підприємства, установи чи організації.

Згідно зі статтею 64 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі – Закон) дисциплінарна відповідальність застосовується до державних службовців за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, за порушення правил етичної поведінки, а також інші порушення службової дисципліни [1].

Статтею 65 Закону визначено підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Також важливою складовою правового забезпечення є закріплення у Законі норм щодо дисциплінарного провадження. Зокрема, в ст. 68 Закону визначені суб'єкти, уповноважені ініціювати дисциплінарні провадження, в ст. 71 унормована процедура проведення службового розслідування.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно державних службовців» від 13.06.2000 р. № 950 стосовно державних службовців може бути проведено службове розслідування: у разі невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян; у разі недотримання ними законодавства про державну службу, про боротьбу з корупцією, порушення етики поведінки; на вимогу державного службовця з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри. За анонімними повідомленнями, заявами та скаргами службове розслідування не проводиться.

Порядок проведення службового розслідування Національним агентством України з питань державної служби (далі – НАДС) або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в

державному органі чи державного службовця вищого органу» від 24.06.2016 р. № 393 визначає процедуру проведення службового розслідування за фактом подання скарги державного службовця у разі порушення його прав, встановлених Законом, або створення перешкод у реалізації таких прав з метою перевірки фактів, зазначених у скарзі.

Під час проходження стажування в НАДС була проаналізована інформація щодо кількості дисциплінарних проваджень у державних органах за I квартал 2017 року, визначені такі позиції: дисциплінарні проступків не виявлено – 30 % (405), виключено можливість застосування дисциплінарних стягнень – 4 % (52), встановлено наявність дисциплінарних проступків – 66 % (884).

Слід зазначити, що стаття 71 Закону визначає порядок проведення службового розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» – НАДС; стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» – дисциплінарною комісією у державному органі. Отже, службові розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», проводяться дисциплінарною комісією у державному органі, створеною наказом (розпорядженням) керівника державної служби, в рамках дисциплінарного провадження, ініційованого керівником (суб'єктом призначення) цього органу. Положеннями цієї ж статті слід керуватись при проведенні службового розслідування дисциплінарною комісією у державному органі стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» за вимогою державного службовця з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри [5].

Наказом НАДС «Про затвердження Порядку обліку та роботи з дисциплінарними справами» від 03.03.2016 р. № 49 визначаються загальні вимоги щодо обліку та роботи з дисциплінарними справами, які формуються під час здійснення дисциплінарного провадження. Механізм притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності постійно удосконалюється, шляхом нормативно-правового регулювання. Водночас, відповідно до статті 5 Закону, у частині відносин не врегульованих Законом, застосовуються положення законодавства про працю України [4].

Таким чином, удосконалення законодавства з питань дисциплінарної відповідальності, як і юридичної відповідальності загалом, об'єктивно має стати одним з пріоритетних напрямів діяльності НАДС та сприятиме істотному й послідовному реформуванню інституту відповідальності державних службовців, що, у свою чергу, повинно позитивно вплинути на стан функціонування інституту державної служби.

### Список використаної літератури

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування Національним агентством з питань державної служби або його територіальними органами стосовно керівника державної служби в державному органі чи державного службовця вищого органу» від 24.06.2016 р. № 393.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно державних службовців» від 13.06.2000 р. № 950.
4. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Порядку обліку та роботи з дисциплінарними справами» від 03.03.2016 р. № 49.
5. Практичний посібник для керівників служб управління персоналом «Дисциплінарна відповідальність державних службовців» / М. Канавець, Ю. Лихач, С. Іголкін, І. Рощин Д. Трипольський; за заг. ред. К. Ващенко. – К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2017. – 68 с.
6. Ткаченко О.В. «Щодо юридичної відповідальності державних службовців»: наук. вид., Київ, – 2008. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://papers.univ.kiev.ua/11/Main/articles/tkachenko-o-v-shchodo-yuridichnoyividpovidalnosti-derzhavnikh-sluzhbovtziv\\_21850.pdf](http://papers.univ.kiev.ua/11/Main/articles/tkachenko-o-v-shchodo-yuridichnoyividpovidalnosti-derzhavnikh-sluzhbovtziv_21850.pdf)

*Анастасія ДЕЛІСВА*

### **ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОДІЇ З ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ ТА ОБОРОННОЇ РОБОТИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ В СФЕРІ НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ПЕРВИННОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ**

На сучасному етапі процес державотворення в Україні здійснюється на засадах побудови правового, суверенного, демократичного суспільства, в якому домінують загальнолюдські цінності. Сучасний стан охорони громадського порядку та громадської безпеки не є досконалим і потребує обґрунтованого оновлення. Для підвищення рівня довіри населення до роботи правоохоронних органів, забезпечення громадського порядку та громадської безпеки на території Дніпропетровської області, здійснюються узгоджені заходи із профілактики правопорушень, протидії злочинності, усунення причин і умов, що спричинили вчинення протиправних дій, а також поліпшення стану криміногенної ситуації в області.

Стажування проходила в Управлінні взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації відповідно до наказу Дніпропетровської обласної державної адміністрації «Про проходження стажування слухачами ДРІДУ НАДУ» від 03.07.2017 року № 15/1-АГ-17.

Роблячи коротку характеристику Дніпропетровської обласної державної адміністрації (далі – Дніпропетровська ОДА), потрібно зазначити, що ОДА є місцевою державною адміністрацією Дніпропетровської області, місцевим органом державної виконавчої влади, що входить до системи органів виконавчої влади в Україні та функціонує згідно з Законом України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 року № 586-ХІІ. Місцева державна адміністрація в межах своїх повноважень здійснює виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці області, а також реалізує повноваження, делеговані їй відповідною обласною радою.

Відповідно до Розпорядження голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації від 14.07.2015 року № Р-405/0/3-15 «Положення про Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської обласної державної адміністрації», основними завданнями Управління є забезпечення на території Дніпропетровської області реалізації державної політики у галузях законності, правопорядку, прав і свобод громадян та оборонної роботи, мобілізаційної підготовки і мобілізації.

Окремо, необхідно виділити, що відповідно до Розпорядження голови Дніпропетровської ОДА «Про надання безоплатної первинної правової допомоги в облдержадміністрації» від 18.01.2012 № Р-20/0/3-12 (зі змінами від 2017 року), з метою забезпечення отримання особами, які перебувають під юрисдикцією України, гарантованої Конституцією України безоплатної первинної правової допомоги було організовано проведення прийому осіб, які потребують безоплатної правової допомоги, у регіональному інформаційно-ресурсному центрі при Дніпропетровській облдержадміністрації «Відкрита влада».

Відповідно до Порядку надання безоплатної первинної правової допомоги в Дніпропетровській ОДА, право на безоплатну первинну правову допомогу згідно із Конституцією України та Законом України «Про безоплатну правову допомогу» (далі – Закон) мають громадяни України, іноземці, особи без громадянства, у тому числі біженці. Крім того, статтею 1 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» від 02.06.2011 року № 3460-VI (за редакцією від 05.01.2017), визначено, що правова допомога – це надання правових послуг, спрямованих на забезпечення реалізації прав і свобод людини і громадянина, захисту цих прав і свобод, їх відновлення у разі порушення.

Безоплатна первинна правова допомога включає такі види правових

послуг: надання правової інформації; надання консультацій і роз'яснень з правових питань; складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру); надання допомоги в забезпеченні доступу особи до вторинної правової допомоги та медіації. Під час прийому громадян здійснюється обов'язкова реєстрація осіб, спеціалістом, за допомогою відповідного технічного обладнання шляхом комп'ютерної (електронної) реєстрації.

Питання з якими звертались громадяни, були різного характеру і стосувались проблем у сфері комунального господарства, діяльності службових осіб, соціального захисту населення, побутових справ, поділу майна, спадщини тощо. В період з січня по серпень 2017 року до Управління взаємодії з правоохоронними органами та оборонної роботи Дніпропетровської ОДА за безоплатною первинною правовою допомогою звернулось 1 086 осіб. Найбільша кількість звернень стосувалась соціальних питань – 586 осіб, правових – 147 осіб та 353 особи – інших питань.

З огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що працюючи з громадянами під час прийому на безоплатній первинній правовій допомозі виникають деякі проблеми в роботі, а саме: неякісне надання громадянам роз'яснень в будь-яких установах, підприємствах та організаціях до яких вони звертались першочергово, бездіяльність посадових осіб та правова необізнаність громадян, особливо людей похилого віку.

Що стосується першої проблеми, то виникає необхідність у постійному контролі щодо виконання посадовими особами своїх прямих обов'язків. В наш час це складне питання, яке потрібно врегулювати (наприклад, санкції щодо працівника за безвідповідальне ставлення до своїх обов'язків, підвищення рівня виконавської дисципліни, чіткий розподіл обов'язків між працівниками, який в подальшому призведе до зменшення напруги в колективі та якісного виконання поставлених питань). Адже, в першу чергу, необхідно кожному усвідомити те, що на місці того чи іншого пенсіонера, який звернувся за допомогою чи захистом невдовзі можемо опинитись всі ми. І якщо в подальшому будуть надаватись неякісні послуги, то проблеми та питання загального характеру залишаться невирішеними.

Для вирішення проблеми правової необізнаності громадян було розроблено Регіональну комплексну Програму правової освіти населення на 2016 – 2020 роки, з метою підвищення загального рівня правової освіти населення, формування у громадян правової свідомості. Крім того, найболючішою проблемою на сьогодні залишається саме корупція та бездіяльність посадових осіб правоохоронних органів.

В умовах реформування державної влади поглиблюється розуміння того, що право має стати основою процесу трансформації у всіх сферах життєдіяльності України, а закон – не лише політико-юридичним засобом,

який використовується державою для вирішення різноманітних соціальних проблем, а й важелем для створення можливостей гідного суспільного життя.

Зважаючи на зміни, які відбуваються в державі є надія на те, що все зміниться на краще. І з певним часом надання адміністративних та інших послуг державними установами та суб'єктами владних повноважень буде відбуватись якісно, оперативно та своєчасно.

#### **Список використаної літератури**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
2. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 року № 586-ХІІ.
3. Закон України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 року № 393/96-ВР.
4. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (за редакцією від 2017 року).
5. Закон України «Про безоплатну правову допомогу» від 02.06.2011 року № 3460-VI (за редакцією від 05.01.2017 року).
6. Розпорядження голови ОДА «Про надання безоплатної первинної правової допомоги в ОДА» від 18.01.2012 року № Р-20/0/3-12.
7. Регіональна комплексна Програма правової освіти населення на 2016 – 2020 роки, затверджена рішенням Дніпропетровської обласної ради від 25.03.2016 року № 28-3/VIII.

*Ірина ДРАПП*

#### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ УЧАСНИКІВ АТО**

Указ про проведення АТО було підписано виконувачем обов'язки Президента України Олександром Турчиновим «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України» 14 квітня 2014 року, ця дата і є офіційний початок Антитерористичної операції. З того часу було проведено шість хвиль мобілізації [1].

Станом на 04.10.2017 за інформацією, що надійшла від відомчих комісій щодо надання статусу учасника бойових дій особам, які брали участь у проведенні антитерористичної операції, статус учасника бойових дій надано 316 612 особам та видано відповідне посвідчення, даних осіб взято на облік для призначення відповідних пільг та компенсацій згідно чинного законодавства. Серед усіх, хто отримав статус учасника бойових дій, на території Дніпропетровської області проживає понад 23 500 осіб, а у м. Дніпро – 2 700 учасників АТО.

Відповідно до закону України Про внесення зміни до статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», який набрав чинності 22 травня 2014 року було визначено категорії осіб, які належать до учасників бойових дій відповідно до частини 19 статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [2].

Порядок надання статусу учасника бойових дій учасникам антитерористичної операції визначає був визначений постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 413 «Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення» [3].

Учасникам бойових дій відповідно до статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» надаються 22 пільги [4].

Пільги щодо плати за житло, комунальні послуги та паливо, передбачені пунктами 4 – 6 статті 12, надаються учасникам бойових дій та членам їх сімей, що проживають разом з ними, незалежно від виду житла чи форми власності на нього.

Площа житла, на яку нараховується 75-процентна знижка плати, передбачена пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, визначається в максимально можливому розмірі в межах загальної площі житлового приміщення (будинку) згідно з нормами користування (споживання), встановленими цими пунктами, незалежно від наявності в складі сім'ї осіб, які не мають права на знижку плати. Якщо в складі сім'ї є особи, які мають право на знижку плати в розмірі, меншому ніж 75 %, спочатку обчислюється в максимально можливому розмірі 75-відсоткова відповідна знижка плати.

Щорічно до 5 травня учасникам бойових дій виплачується разова грошова допомога у розмірі, який визначається Кабінетом Міністрів України в межах бюджетних призначень, встановлених законом про Державний бюджет України. У 2017 році разова грошова допомога виплачується у розмірі 1 200 гривень.

У Дніпропетровській області програма, що передбачає надання пільг та дотримання прав учасників АТО, закладена у Комплексній програмі соціального захисту населення Дніпропетровської області на 2015 – 2019 роки від 05.12.2014 № 588-28/VI, Регіональна програма розвитку житлового будівництва у Дніпропетровській області на 2015 – 2020 роки від 23.01.2015 № 609-29/VI та Програма розвитку земельних відносин і охорони земель у Дніпропетровській області на 2011 – 2018 роки від 25.03.2011 № 73-5/VI.

Дані програми охоплюють надання разової матеріальної допомоги

учасникам АТО, забезпечення санаторно-курортного лікування, забезпечення ліками та медичними послугами, засобами зв'язку, проведення інформатизації та поліпшення житлових умов у разі потреби.

У місті Дніпро надання пільг та дотримання прав учасників АТО гарантовано програмою підтримки учасників антитерористичної операції та членів їх сімей «Родина героя» на 2017 – 2021 роки, прийнятою рішенням сесії Дніпровської міської ради VII скликання № 22/16 від 01.12.2016 року.

Дана програма виконує наступні завдання: забезпечення гідного рівня життя учасників АТО, членів їх сімей та членів сімей загиблих учасників АТО; поліпшення медичного забезпечення; поліпшення морально-психологічного стану; забезпечення гідної інформаційної обізнаності; поліпшення житлових умов учасників АТО (інвалідів I-II груп), членів їх сімей та сімей загиблих учасників АТО.

Програми, що діють у Дніпропетровській області та у місті Дніпро, охоплюють проблему лише частково та не передбачають повноцінної професійної адаптації, психологічної реабілітації та покращення житлових умов для усіх учасників АТО та їх сімей у разі необхідності. На нашу думку, вирішення цієї проблеми можливо шляхом створення додаткових програм на місцевому рівні, які будуть передбачати в першу чергу надання можливості відвідування додаткових курсів для професійної адаптації.

Також слід зазначити, що у зв'язку із закінченням 31.03.2017 року терміну дії договорів зі Службою, реабілітаційні установи припинили прийом учасників антитерористичної операції на психологічну реабілітацію.

В серпні 2017 року було проведено соціологічне дослідження серед демобілізованих бійців АТО, що проживають на території Дніпропетровської області. Метою даного дослідження є вивчення соціальних, економічних, громадсько-політичних орієнтацій ветеранів АТО, їх намірів та готовності щодо змін існуючого стану; виявлення найбільш перспективних напрямків в діяльності громадських організацій ветеранів АТО, їх співпраці з органами влади, бізнесом, донорськими організаціями; виявленні ризиків, зон наявних та потенційних конфліктів ветеранів з оточуючим середовищем. В результаті проведеного дослідження, методом анкетування було опитано 234 людини.

За результатами опитування, було виявлено сфери, в яких учасники АТО мають бажання працювати, серед них пріоритетними напрямками є: державна служба, транспортні послуги, правоохоронна система, сільське та фермерське господарство. На основі даних вподобань є необхідність розробки програми професійної адаптації у вищезазначених сферах: формування навчальних курсів та програм та допомоги в подальшому працевлаштуванні.

Отже, створення ефективної системи впровадження та реалізації державної політики у сфері соціальної реабілітації учасників АТО – це важливе та актуальне завдання органів місцевого самоврядування. Ключовими напрямками діяльності органів місцевого самоврядування у даній сфері сьогодні повинні стати удосконалення механізму забезпечення житлом військовослужбовців та їхніх сімей; розроблення та впровадження програм для вирішення проблем професійної адаптації; створення системи психологічної та фізіологічної реабілітації.

### Список використаної літератури

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України»: Указ Президента України від 14 квітня 2014 року № 405/2014 – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/405/2014>.

2. Про внесення змін до статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»: Закон України від 6 травня 2014 р. № 1233-VII – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1233-18>.

3. Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 413 – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/413-2014-%D0%BF>.

4. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3551-12/page>.

*Анна ІСАКОВА*

### СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ НА ПРИКЛАДІ СПІВРОБІТНИКІВ РАЙОННОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В М. ДНІПРІ

Вперше термін «емоційне вигорання» (born-out) ввів у 1974 р. американський психіатр Херберт Фрейденберг для характеристики стану людей, які постійно знаходяться в інтенсивному емоційному спілкуванні з іншими людьми при наданні професійної допомоги у системі «людина – людина»: лікарі, юристи, вчителі, психологи, психіатри, соціальні працівники тощо. Синдром емоційного вигорання – це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, яке проявляється в професіях соціальної сфери. Емоційне вигорання погіршується (але не визначається)

різними негативними обставинами: перевтомлення, недостатня заробітна плата, нестача визнання оточуючими, погані умови праці та інше. До симптомів і проявів емоційного вигорання можна віднести емоційне, фізичне та розумове виснаження, втрата апетиту і загострення хронічних захворювань, головні болі, гіпертонія, порушення сну, поведінкові порушення. Емоційне вигорання удає з себе надбаний стереотип емоційної, частіше професійної поведінки. Цей синдром дозволяє людині економно витратити енергетичні ресурси. Але з іншої сторони, «синдром емоційного вигорання» може негативно впливати на виконання професійної діяльності та відносини з партнерами.

Актуальність дослідження синдрому емоційного вигорання у зв'язку з професійною діяльністю людей, зайнятих у соціальній сфері, обумовлена, з одного боку – рівнем особистої відповідальності, з іншого боку – специфікою такої роботи. Особливості роботи в соціальній сфері: значні емоційні вкладання, які пов'язані із спілкуванням з людьми (негативні емоції, конфлікти, переживання тощо); високе робоче навантаження, нестача робочого часу; потреба інтелектуальних та часових укладень в постійній неперервний процес самоосвіти; недостатня винагорода за роботу, як матеріальна, так і моральна; необхідність зовні проявляти емоції, які не відповідають дійсним (необхідність бути емпатичним); необхідність фінансового забезпечення себе та сім'ї. Професійна деформація та деструкція особистості може призвести до розчарування у професії, погіршенню психічного здоров'я, розвитку здатності до уживання алкогольних напоїв, наркотичних та психотропних речовин.

Не існує однієї єдиної думки про те, як виникає емоційне вигорання. При роботі в системі «людина-людина» є важливий момент, який відрізняє цей вид роботи від роботи, наприклад, з машинами, документами або іншими бездушними предметами. Це можливість душевного співпереживання співрозмовнику, можливість прояву емпатії. Також можна зазначити, що при різних особистісних деформаціях вигорання настає швидше. Так, наприклад, невміння планувати свій час призводить до перевтоми в різних професіях або перфекціонізм – бажання врятувати «всіх і від усього», що взагалі не можливо, призводить до падіння самооцінки.

Стереотип емоційного сприйняття дійсності складається під впливом факторів передумов – зовнішніх та внутрішніх.

**Зовнішні фактори, які провокують «вигорання».** 1. Хронічне напруження психоемоційної діяльності. 2. Дестабілізаційна організаційна діяльність. 3. Завищена відповідальність за виконання функцій. 4. Несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності. 5. Психологічно важкий контингент у сфері спілкування.

**Внутрішні фактори, які провокують «вигорання».** 1. Схильність до емоційної ригідності. 2. Інтенсивне сприйняття та переживання

обставин професійної діяльності. 3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності. 4. Моральні дефекти та моральна дезорієнтація особистості.

Отже, було здійснено дослідження на предмет наявності «синдрому емоційне вигорання» серед працівників Лівобережного об'єднаного управління Пенсійного фонду України в м. Дніпрі. Взагалі в опитуванні взяли участь 24 особи. Опитування було проведено згідно з тестом В.В. Бойка, який складається з 84 питань і дає повну картину «синдрому емоційного вигорання». Також даний тест визначає три фази та 12 симптомів емоційного вигорання. Вік анкетованих складає від 26 до 52 років, стаж роботи від 3 до 35 років.

З табл. 1 видно, що домінуючим компонентом у синдромі «професійного вигорання» у спеціалістів є «резистенція», яка, на думку В.В. Бойка, характеризується зневажливим ставленням до співробітників та відвідувачів, навіть дратівливістю та ненавистю. При цьому «вигоряюча» людина сама не може зрозуміти причину наростаючої в ній хвилі роздратування. Зменшується взаємодія з колегами та партнерами, зростає бажання побути на самоті. У фазі резистенції можливості для роботи в пропонованому режимі вичерпуються і психіка людини починає несвідомо змінювати режим, видаляючи фактори, що стали стресогенними: співчуття, емпатію, співпереживання людям, і, бажано, самих людей теж: чим далі люди – тим спокійніше. Принагідно зауважимо, що 33,3 % опитаних мають високий рівень розвитку цього компонента, натомість, як лише у 12,5 % опитаних виявлено високий рівень розвитку першого компонента синдрому («напруження»), а також у 20,83 % опитаних – високий рівень розвитку третього компонента синдрому («виснаження»).

Таблиця 1

#### Рівень розвитку компонентів синдрому «професійного вигорання»

Компоненти синдрому «професійного вигорання»	Рівні розвитку компонентів синдрому «професійного вигорання», % від загальної кількості опитаних		
	Високий	Середній	Низький
Напруження	12,5	37,5	50,0
Резистенція	33,33	41,67	25,0
Виснаження	20,83	29,17	50,0

Тобто можна стверджувати, що розвиток «професійного вигорання» у працівників соціальної сфери на прикладі співробітників управління Пенсійного фонду України відбувається саме через другий компонент синдрому. Професійна робота спеціаліста, до обов'язків котрого входить спілкування з клієнтами, завжди містить у собі переважану емоціями

комунікативну діяльність. Все це створює умови постійного емоційного напруження. Результати дослідження свідчать, що за таких умов спеціалісти схильні реагувати зменшенням комунікативної діяльності.

Такий висновок підкріплюється й даними про розвиток у спеціалістів окремих симптомів «професійного вигорання» (табл. 2). Дані дослідження свідчать, що у спеціалістів у синдромі «професійного вигорання» домінують симптоми як другого, так і першого компонента – резистенції та напруження відповідно. Якщо проранжувати симптоми «професійного вигорання» за частотою виникнення, то перше місце посідає «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (у 37,5 % опитаних воно сформоване); друге – «переживання психотравмуючих обставин» (25,0 % опитаних); третє – «загнаність у кут» (20,83 %), четверте – «розширення сфери економії емоцій» (16,67 %); п'яте – «емоційний дефіцит» (16,67 %). Отже, такі дані дають можливість розкрити сутність поведінкових реакцій спеціалістів при виникненні синдрому.

Таблиця 2

#### Особливості прояву симптомів «професійного вигорання»

Симптоми «професійного вигорання»	Кількість опитаних, %
Неадекватне вибіркове емоційне реагування (симптом другого компонента синдрому – резистенції)	37,5
Переживання психотравмуючих обставин (симптом першого компонента синдрому – напруження)	25,0
«Загнаність у кут» (симптом першого компонента синдрому – напруження)	20,83
Розширення сфери економії емоцій (симптом другого компонента синдрому – резистенція)	16,67
Емоційний дефіцит (симптом третього компонента синдрому – виснаження)	16,67
Редукція професійних обов'язків (симптом другого компонента синдрому – резистенції)	12,5
Емоційне відчуження (деперсоналізація) (симптом третього компонента синдрому – виснаження)	12,5
Незадоволеність собою (симптом першого компонента синдрому – напруження)	8,33
Емоційно-моральна дезорієнтація (симптом другого компонента синдрому – резистенції)	8,33
Особистісне відчуження (деперсоналізація) (симптом третього компонента синдрому – виснаження)	8,33
Психосоматичні та психовегетативні порушення (симптом третього компонента синдрому – виснаження)	4,17
Тривога й депресія (симптом першого компонента синдрому – напруження)	0,0

Профілактика синдрому емоційного вигорання включає в себе регулярний відпочинок, вихідні на природі, відпустка, подорожі, заняття спортом, танці. Не слід забувати про особистісний розвиток: читання, пізнання нового, пошук застосування своєї майстерності. Навчитися цінувати результат. Замінити почуття провини на відповідальність, не займайся самоїдством, а виправити по можливості. Планування свого життя: день, тиждень, місяць, рік.

Лікування та реабілітація синдрому емоційного вигорання направляються на зняття стресового елемента. Необхідно перш за все зняти робочу напругу відпочинком, підвищити професійну мотивацію, вирівняти грамотно баланс між затраченими зусиллями і винагородами. При виявленні ознак синдрому емоційного вигорання слід поліпшити умови праці, налагодити особисті стосунки в колективі.

*Наталія КОЛОСОВА*

### **МОДЕРНІЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ СОБОРНОЇ РАЙОННОЇ У МІСТІ ДНІПРІ РАДИ)**

Ефективна та якісна система інформаційного забезпечення органів місцевого самоврядування є невід'ємною складовою професійного функціонування системи публічного управління. Упровадження та всебічне використання сучасних інформаційних технологій в управлінській діяльності забезпечує інформаційно-аналітичну підтримку прийняття управлінських рішень на всіх рівнях, супроводжує інформаційну підтримку соціально-економічного розвитку держави та її окремих регіонів, забезпечує інформаційні потреби посадових осіб місцевого самоврядування, створює умови для об'єктивного формування громадської думки щодо діяльності органів влади, а також послуг, які вони надають [1; 2].

У період з 3 липня по 23 серпня 2017 року, 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 у Дніпропетровському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», індивідуальної програми стажування нами було пройдено стажування на посаді головного спеціаліста відділу організаційного забезпечення роботи ради та виконкому Соборної районної у місті Дніпрі ради.

Під час проходження стажування було проведено ознайомлення зі структурою, головними принципами, завданнями та функціями відділу, нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність відділу організаційного забезпечення роботи ради та виконкому Соборної районної у місті Дніпрі ради, вивчення питань, пов'язаних з організацією роботи відділу, закріплення теоретичних знань, отриманих в інституті, та отримання практичного досвіду виконання посадових обов'язків в органах місцевого самоврядування. Особливу увагу було приділено питанням якісного наповнення веб-сайту ради та впровадженню більш сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Стажування у відділі організаційного забезпечення роботи ради та виконкому було спрямоване на:

- ознайомлення з веденням діловодства у відділі, участь у обробці вхідної та вихідної документації;
- участь у нарадах відділу;
- участь у підготовці проектів рішень виконкому, розпоряджень голови районної у місті ради;
- опрацювання та аналіз листів та звернень громадян, надання відповідей;
- оновлення інформації на офіційному сайті районної у місті ради;
- організація проведення масових заходів, нарад, семінарів тощо;
- забезпечення доступу до інформації шляхом систематичного та оперативного оприлюднення публічної інформації на офіційному сайті районної у місті ради з метою забезпечення виконання Закону України «Про доступ до публічної інформації»;
- підготовка інформаційних повідомлень про пленарні засідання районної у місті ради, засідання виконавчого комітету, про прийняття рішення районною у місті радою та її виконавчим комітетом для розміщення їх на офіційному сайті районної у місті ради;
- здійснення контролю за належною організацією роботи комісій, рад, комітетів, штабів та робочих груп, створених при виконкомі районної у місті ради та наявності необхідних документів.

Одержані результати стажування та проведеного дослідження за проблематикою магістерської роботи дозволили зробити узагальнюючий висновок про стан справ і проблеми, які виникають у практичній діяльності відділу, а також внести деякі пропозиції щодо можливостей їх розв'язання.

У процесі стажування зокрема було встановлено такі факти:

- недосконалість законодавчої та нормативно-правової бази України суттєво ускладнює вирішення деяких питань організації діяльності виконавчих органів районної у місті ради;
- встановлення терміну на вхідних документах з інших органів публічної влади інколи не дає можливості на детальне, повноцінне їх



опрацювання та надання обґрунтованих пропозицій чи відповідей, завдання інколи виконуються в авральному режимі;

– існують складнощі щодо отримання вчасної та якісної інформації від відповідальних виконавців підприємств, організацій, установ для підготовки відділом узагальненого звіту чи інформації;

– відсутність Положення про організацію роботи веб-сайту Соборної районної у місті Дніпрі ради;

– недосконале заповнення вкладки «Відділи, служби, управління Соборної районної у місті Дніпрі ради та її виконавчого комітету»;

– відсутність у штатному розписі системного адміністратора, який відповідав би за роботу та оперативне оновлення веб-сайту;

– відсутність досконалого впровадження існуючих ІТ-технологій для доступу веб-сайту Соборної районної у місті Дніпрі ради людей з вадами слуху та зору;

– неможливість участі населення у вирішенні питань публічного управління, тобто відсутня можливість фіксації думки користувача або можливість залучення користувача до наповнення веб-сайту;

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

На основі результатів проведеного дослідження нами розроблено ряд пропозицій щодо шляхів подальшого вдосконалення роботи, підвищення результативності роботи відділу, а саме:

– оновити нормативно-правову базу відділу;

– вживати заходи щодо поліпшення інформатизації виконавчих органів ради та умов праці посадових осіб;

– забезпечити більш повне та регулярне висвітлення інформації щодо різноманітних заходів, які проводяться відділом або за його участю та активне залучення громадян до співпраці;

– упровадити сучасну систему документообігу, що дозволить серед іншого встановити достатній термін на опрацювання документації спеціалістами в частині використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;

– модернізувати систему мотивації посадових осіб місцевого самоврядування, заохочувати використання ними інформаційно-комунікаційних технологій у поточній роботі для поліпшення ефективності діяльності виконавчих органів районної у місті ради взагалі та відділу зокрема.

Втілення в життя цих та інших пропозицій сприятиме формуванню ефективної роботи відділу, яка базуватиметься на принципах прозорості, стабільності, професіоналізму та відповідатиме європейським стандартам.

Успішності втілення окреслених вище завдань безумовно сприятиме застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Зокрема важливими напрямками тут, на наш погляд, є:

– упровадження сучасних систем електронного документообігу;

– упровадження технологій контролю виконавської дисципліни;

– упровадження на веб-сайті модулів «Звернення громадян», «Електронні петиції»;

– упровадження на веб-сайті модулів «Громадські ініціативи», «Громадські організації».

У такий спосіб сучасні інформаційно-комунікаційні технології дозволять модернізувати як внутрішні, так і зовнішні комунікації виконавчих органів Соборної районної у місті Дніпрі ради та поліпшити її діяльність у цілому.

1. Дрешпак В. М. Інформаційно-аналітична сфера державно-управлінської діяльності на місцевому рівні : структура та функції / О. В. Антонова, В. М. Дрешпак // Державне управління: теорія та практика. – 2007. – № 1 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-1/txts/07aovrst.htm>. – Назва з екрану.

2. Коваль Р. А. Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державної влади / Р. А. Коваль // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. – № 1 (113). – С. 223 – 226.

*Ірина КРАМАРЕНКО*

## **ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНОЮ СЕРЕДНЬОЮ ОСВІТОЮ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

В Україні сьогодні відбувається процес децентралізації влади – реформа, яка передбачає передачу більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад і має визначальний вплив на політичну, адміністративну, фінансову та інші сфери, в тому числі і освітню [2, с. 1].

Основною проблемою процесу децентралізації є те, що немає чітких законодавчих актів, адже саме процес реформування випереджає законодавче творення.

На даний час процес децентралізації регламентують Закони України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [4] та «Про співробітництво територіальних громад» [6], а також постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад» [3]. Не дивлячись на короткий час існування цих нормативних актів, до них уже внесено ряд змін, але вони все рівно залишаються досить загальними і схематичними.

Європейський і світовий досвід процесу децентралізації свідчить, що місцеві проблеми можуть ефективно вирішуватися виключно на місцевому рівні.

Запроваджується відповідальність органів місцевого самоврядування перед виборцями за ефективність своєї роботи, а перед державою – відповідальність за законність.

Основні цілі децентралізації:

- отримання жителями громад соціальної (субсидії, соцдопомога, допомога по безробіттю), адміністративної (доступ до реєстрів, видача і заміна документів тощо) та комунальної послуг якісно та наближено до місця проживання;

- розпорядження ресурсами громадою – землю, встановлення місцевих податків і зборів, доступ до міжнародних кредитів та отримання міжнародної фінансової допомоги;

- стимулювання економічного розвитку і залучення інвестицій в громади для створення нових робочих місць;

- об'єднання дрібних громад фінансовими, майновими та інтелектуальними ресурсами для покращення якості послуг і удосконалення місцевої інфраструктури (доріг, громадського транспорту, систем тепло- і водопостачання);

- розв'язання однієї з важливих проблем, що існують сьогодні, – надмірну подрібненість територіальних громад;

- посилення впливу громади на прийняття рішень, планування розвитку та формування Бюджету [2].

Одночасно із стартом децентралізації в Україні відбувається активний перерозподіл повноважень у сфері освіти між районними відділами освіти та об'єднаними громадами, до створених об'єднаних територіальних громад переходять функції управління закладами загальної середньої освіти. Разом з цим, об'єднані територіальні громади постають перед проблемами, з якими раніше не стикалися, і для яких немає обгрунтованого та єдиного вирішення.

Децентралізація освіти – це передача повноважень і відповідальності за управління освітою та фінансування освіти демократично обраним органам місцевого самоврядування і школам, при цьому, важливі повноваження щодо визначення освітньої стратегії країни та загального напрямку освітньої реформи залишаються на рівні Уряду, зокрема Міністерства освіти і науки України. Таким чином, децентралізована система освіти функціонує через співпрацю та координацію діяльності багатьох незалежних інституцій, кожна з яких має законодавчо визначену сферу автономії [1, с. 277].

На сьогоднішній день ми маємо Закону України «Про освіту» [5], але не маємо чіткого підґрунтя, у якому йдеться про управління освітнім простором у об'єднаних територіальних громадах. Тому на місцях департаменти та управління освітою, змушені розробляти настановчі та роз'яснювальні акти для ефективного функціонування навчальних закладів.

В Законі України «Про освіту» вказано, що метою повної загальної середньої освіти є різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності [5].

Під час проходження стажування у департаменті освіти і науки Дніпропетровської облдержадміністрації ми дослідили основні проблеми, які виникли у сфері освіти у процесі об'єднання територіальних громад:

- некомпетентність управлінських кадрів громади в управлінні загальною середньою освітою (так як об'єднані територіальні громади з цим раніше не мали справу, а оперативним управлінням освітнього процесу займалися районні відділи освіти);

- різні умови, стан та можливості інфраструктури для реалізації підвозу дітей до опорних шкіл;

- забезпечення належного матеріально-технічного стану навчальних закладів;

- забезпечення згідно з чинним законодавством учнів підручниками, посібниками та довідковою літературою;

- забезпечення дітей та учнів харчуванням відповідно до чинного законодавства;

- ліквідація в установленому законодавством порядку загальноосвітнього навчального закладу, заснованого на комунальній формі власності;

- вжиття заходів щодо влаштування учнів (вихованців) до інших загальноосвітніх навчальних закладів;

- створення умов для одержання громадянами повної загальної середньої освіти та ін.

Процес децентралізації передбачає делегування прав в управлінні місцевим органам виконавчої влади. Доцільно розширити повноваження органів місцевого самоврядування виконавчої влади в сфері управління закладами освіти, надавши їм більшу самостійність у вирішенні організаційних, управлінських, фінансових питань, що зумовлено необхідністю кращого врахування освітніх потреб громадян даної місцевості. Враховуючи вище викладене, виникає проблема некомпетентності управлінських кадрів громади в управлінні загальною середньою освітою.

Для покращення ефективності управління загальною середньою освітою, об'єднаної територіальної громади потрібно прослідкувати за професійною підготовкою управлінських кадрів, забезпечити навчання та підвищення кваліфікації, проведення роз'яснювальної та настановчої роботи із спеціалістами, уповноваженими особами, які відповідають за загальну середню освіту в об'єднаних територіальних громадах або

## УПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ (НА ПРИКЛАДІ НОВОМОСКОВСЬКОГО ОБ'ЄДНАНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ)

Дослідження перспективних напрямів реформування пенсійної системи України обумовлена тим, що, по-перше, реформування пенсійної системи є найважливішим стратегічним завданням соціально-економічної політики сучасної України й, по-друге, враховуючи недоліки функціонуючої системи соціального забезпечення в країні, потрібне поглиблення досліджень і вироблення діючих заходів щодо підвищення ефекту пенсійної реформи.

Новомосковське об'єднане управління Пенсійного фонду України Дніпропетровської області є органом Пенсійного фонду України, підпорядкованим головному управлінню Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області, що разом з цим управлінням утворюють систему територіальних органів Фонду.

Основними завданнями Управління є:

- реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення та ведення персоналізованого обліку надходжень від сплати єдиного внеску;
- керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- призначення (перерахунок) пенсій, щомісячного довічного утримання суддям у відставці та підготовка документів для їх виплати;
- забезпечення своєчасного і в повному обсязі фінансування та виплати пенсій, допомоги на поховання та інших виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Фонду;
- забезпечення реалізації конституційних прав громадян на звернення та на пенсійне забезпечення.
- ефективне та цільове використання коштів Фонду, удосконалення методів фінансового планування, звітності та системи контролю за витрачанням коштів, призначених для пенсійного забезпечення;
- забезпечення функціонування в районі (місті) Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Визначаючи проблеми практичної діяльності Управління, хотілося б відмітити їх притаманність всій пенсійній системі нашої держави.

В Україні наявна система пенсійного страхування не виконує належним чином свого головного завдання, оскільки розмір пенсій здебільшого не дає можливості підтримувати мінімальний рівень життєдіяльності. Можна виділити такі основні проблеми пенсійної системи України:

створити відділ, який буде управляти освітніми процесами.

Наступною, не менш важливою проблемою, є стан існуючої інфраструктури для реалізації підвозу дітей до опорних шкіл та відповідно самого транспорту. Держава забезпечує шкільними автобусами, надає субвенції та співфінансує. Але існують села, у яких проживає лише 2 або 3 дітей шкільного віку, які потребують підвезення до загальноосвітнього навчального закладу, який знаходиться в іншому населеному пункті. У вирішенні цього питання можемо запропонувати взаємну співпрацю та діалог між керівництвом громади та сім'ями дітей які проживають у віддаленому селі, забезпечивши їх житлом та надавши вигідні пропозиції для переселення родини ближче до школи.

Процес децентралізації має передбачати виконання основних і конкретних функцій, усі етапи процесів прийняття і реалізації управлінських рішень, тому громадам потрібно розробити нові положення про керівні освітянські структури з чітким і зрозумілим розподілом повноважень та відповідальних, а також вирішити питання підвозу дітей до школи і назад із віддалених сіл, щоб це було економічно вигідно. Необхідно розробити систему та створити умови для управлінського навчання працівників відділів освіти громади. Для ефективного вирішення проблем управління освітою у громаді, які виникають у ході децентралізації, необхідна тісна співпраця держави та місцевих органів державного управління, місцевого самоврядування та громадськості, споживачів освітніх послуг та освітян.

### Список використаної літератури

1. Юрчук Л. Тенденції децентралізації управління освітою в Україні – [Електронний ресурс] / Л. Юрчук // Вісник Національної академії державного управління. – 2013. – №4(36). – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-4-36.pdf>.
2. Освіта у громадах: окремі аспекти децентралізації влади в Україні : Методичні рекомендації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oleksandria-mkppon.kr.sch.in.ua/Files/downloads/osvta-u-gromadah-1.pdf>.
3. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад : постанова Кабінету Міністрів України від 08.04.2015 № 214 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF>.
4. Про добровільне об'єднання територіальних громад : закон України від 05.02.2015 р. № 157-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/157-19/page>.
5. Про освіту : закон України 05 вересня 2017 № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
6. Про співробітництво територіальних громад : закон України від 17 червня 2014 р. №1508-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>.

– низький рівень пенсій більшості осіб, що досягли пенсійного віку. У той же час, середній розмір «спеціальних» пенсій щонайменше у 2,5 рази перевищує середній розмір пенсії призначеної на загальних умовах;

- незбалансований бюджет Пенсійного фонду України;
- видатки на пенсійне забезпечення сягнули 13,7 % ВВП;
- на даний час існує розрив між розмірами пенсій жінок і чоловіків.

Для жінок встановлено нижчу межу працездатного віку, вони мають меншу тривалість стажу, заробітна плата жінок в середньому майже на 30 % нижча ніж у чоловіків.

Основними факторами незадовільного функціонування пенсійної системи є:

- складна демографічна ситуація та негативні перспективи її розвитку;
- макроекономічний стан держави (інфляція, безробіття, економічні кризи);
- значна «тінізація» виплат працівникам.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що на сьогодні реформа всієї системи пенсійного забезпечення в країні знаходиться у критичному стані: суспільство її потребує, однак очікує «універсальних», соціально справедливих рішень від уряду, таких як підвищення рівня пенсійних виплат, удосконалення механізму їх нарахування згідно зі справедливим визначенням страхового стажу, рівня заробітної плати, зниження віку виходу на пенсію.

Суспільство не спрямоване на структурну реформу пенсійної системи. Більше половини громадян країни (переважно пенсіонери і ті, хто в найближчі 15 років може вийти на пенсію), поки що не готові управляти своїми пенсіями, наприклад через накопичувальну систему й особисті пенсійні рахунки. Більшість населення продовжує перекладати відповідальність за реформування пенсійної системи на державу, підтримуючи солідарну систему пенсійного страхування, розраховуючи на державну пенсію як основне джерело виплат.

Саме тому завданням фахівців Пенсійного фонду України, як і всієї державної служби є завоювання довіри перед громадськістю, що вимагає від них професіоналізму, високого кваліфікаційного рівня, відповідальності за надання якісних державних послуг громадянам України.

Під час мого стажування особливу увагу було приділено аналізу ефективності та результативності діяльності Управління, фахівці якого мають значний рівень навантаження, яке постійно зростає в сучасних умовах. Так, на обліку в Новомосковському об'єднаному управлінні Пенсійного фонду України Дніпропетровської області перебуває 45412 осіб, що в порівнянні з минулим періодом зменшено на 732 особи (станом на 01.07.2016 року – 46144 особи).

Видатки на пенсійні виплати становлять 8 0842,07 тис. грн. щомісячно, що на 7,0 % більше як за I півріччя 2016 року (74 801,33 тис. грн.).

Середній розмір пенсії по Новомосковському регіону на 1 серпня 2017 р. становить 1 665,93 грн. проти 1 549,22 грн. на 1 серпня 2016 р., тобто відбулось зростання на 116,71 грн. або на 7,5 %.

На 1 серпня 2017 року чисельність одержувачів пенсій через банківські установи, становить 30 593 особи, їх питома вага в загальній чисельності пенсіонерів становить 67,4 %. Обсяг пенсійних виплат через відділення зв'язку у 2017 році становить 137363,75 тис. грн. (32,6 % видатків на пенсійні виплати).

Від підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів підприємницької діяльності в бюджет Фонду у I півріччі поточного року надійшло власних коштів в сумі 4,9 млн. грн., або 106,9 % при планових показниках 4,5 млн. грн. За I півріччя 2016 року при плановому завданні 4,5 млн. грн. фактичні надходження склали 4,7 тис. грн., або 104,8 %, тобто надходження збільшилися на 218,3 тис. грн.

Одночасно, у 2017 році Новомосковське управління долучилося до роботи з новим програмним забезпеченням, яке дає можливість створювати електронні пенсійні справи.

У зв'язку із збільшенням функцій та повноважень Фонду, першочергова увага в Управлінні приділяється професійному зростанню спеціалістів шляхом забезпечення комплексного безперервного процесу навчання і розвитку персоналу.

Управління вирізняється високим кваліфікаційним рівнем спеціалістів, що в повній мірі відповідає сучасним вимогам суспільства щодо компетентності та професіоналізму державних службовців в умовах підвищення ролі органів державної влади у забезпеченні надання якісних послуг та вирішенні актуальних проблем громадян, зокрема, у сфері пенсійного забезпечення, яке на сьогодні перебуває на шляху реформування.

*Анастасія МІТРОФАНОВА*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕПУТАТСЬКОГО КОРПУСУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

Наша робота присвячена організаційно – правовим засадам удосконалення діяльності депутатського корпусу органів місцевого самоврядування на прикладі Дніпровської міської ради.

Дана робота є актуальною, адже саме депутати представницьких органів місцевого самоврядування є основною силою інституту представницької демократії. Саме вони повинні продемонструвати найефективнішу та найрезультативнішу працю в радах, саме вони можуть

як найкраще комунікувати та організувати зв'язки з громадськістю, саме депутати здатні побудувати та забезпечити механізми участі громади у прийнятті рішень. Адже депутат місцевої ради – повноважний представник інтересів територіальної громади, виборців свого виборчого округ.

Без вдосконалення діяльності кожного окремого депутата неможлива успішна організація роботи місцевої ради як колегіального органу влади. Тільки забезпечення ефективного функціонування представницьких органів рад дозволить забезпечити успішну роботу всієї системи.

На час стажування була проведена робота з нормативно-правовими актами, на які посилаються депутати міської ради у своїй роботі та відповідно яких виконують свої обов'язки, зокрема Конституцією України, Європейською Хартією місцевого самоврядування, законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про статус депутатів місцевих рад», Регламентом Дніпропетровської міської ради, Положенням про постійні комісії Дніпропетровської міської ради й іншими актами, що приймаються Дніпровською міською радою.

Ознайомила з діяльністю депутатського корпусу: роботою у постійних комісіях міської ради, пленарних засіданнях міської ради, засіданнях депутатських фракцій та груп міської ради.

У міській раді Дніпра засідає 64 депутати на чолі з мером.

Міською радою на час VII скликання було утворено 9 постійних комісій (вони наведені у таблиці). На даний час спостерігається таке:

№ з/п	Найменування постійної комісії міської ради (ПКМР)	Кількість членів ПКМР	Склад ПКМР за партійністю		Голова ПКМР		Заступник ПКМР		Секретар ПКМР	
			В.*	О.**	В.	О.	В.	О.	В.	О.
1	3 питань бюджету, фінансів і місцевого самоврядування	9	7	2	+	-	+	-	+	-
2	3 питань житлово-комунального та дорожнього господарства;	6	4	2	+	-	+	-	-	+
3	3 питань промисловості, підприємництва та торгівлі	6	4	2	+	-	+	-	+	-
4	3 питань транспорту, зв'язку та екології	7	5	2	+	-	+	-	+	-

5	3 питань архітектури, містобудування та земельних відносин	7	6	1	+	-	+	-	+	-
6	3 питань освіти, культури, молоді та спорту	6	5	1	+	-	+	-	+	-
7	3 питань охорони здоров'я, соціального захисту населення та міжнародних зв'язків	5	3	2	+	-	-	+	+	-
8	3 питань комунальної власності, енергозбереження та законності	6	5	1	+	-	+	-	+	-
9	3 питань етики, материнства, дитинства та партнерських відносин	11	11	-	-	+	-	+	-	+

\*В. – влада; \*\*О. – опозиція

За даними таблиці ми бачимо невідповідність щодо пропорційного представництва депутатських фракцій у складі постійних комісій міської ради. Найбільша за чисельністю постійна комісія міської ради – це постійна комісія міської ради з питань етики, материнства, дитинства та партнерських відносин. В її складі присутні майже всі представники партійної опозиції і жодного з «партії влади». Простежується також непропорційність у питанні керівного складу постійних комісій міської ради. Більшість, як ми бачимо, розподілена між «партією влади».

Під час стажування була присутня на черговій сесії міської ради, яка відбулась 19.07.2017 року. Незважаючи на норми Регламенту міської ради щодо порядку внесення проектів рішень міської ради до порядку денного чергового пленарного засідання, відбувається недотримання цих норм.

У діючій системі простежується, що стосунки між владою й опозицією сьогодні засновані не стільки на розходженнях у програмах, скільки на рівні особистостей. Існування опозиції створює баланс у політичній системі і захищає країну не тільки від авторитарних крайнощів, але й просто від впливу суб'єктивних чинників при прийнятті важливих рішень.

У діючому Регламенті відсутня стаття, у якій затверджується порядок інформаційно-методичних нарад голів постійних комісій та голів депутатських фракцій міської ради для обговорення порядку денного. Так звана погоджувальна рада.

Я вважаю, що попередній розгляд та обговорення погоджувальною радою проектів рішень міської ради, які спершу надаються на розгляд до постійних комісій міської ради, та вносяться до порядку денного сесії (відповідно до Регламенту) покращить формування самого порядку денного сесії, надасть додатковий час для більш детального обговорення та ознайомлення проектів рішень міської ради у постійних комісіях міської ради, на нарадах депутатських фракцій міської ради, будуть внесені своєчасно усі поправки, пропозиції та доповнення, та насамперед, узгодить злагожені дії усіх фракцій при голосуванні того чи іншого проекту рішення міської ради на сесійному засіданні.

На основі вищенаведеної інформації та з метою вдосконалення роботи депутатського корпусу міської ради рекомендую внести зміни та доповнення до низки рішень міської ради, а саме:

– рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін до Регламенту Дніпропетровської міської ради VII скликання шляхом викладення у новій редакції»;

– рішення міської ради від 15.02.2017 №44/18 «Про затвердження Положення про постійні комісії міської ради VII скликання».

Запропоновані зміни та доповнення відкоригують взаємини між «партією влади» та «партійною опозицією».

1. Пропоную департаменту забезпечення діяльності Дніпровської міської ради систематизувати нормативні акти та визначити додаткові прерогативи для депутатських фракцій міської ради:

– дотримуватися положення ст. 12 Регламенту щодо пропорційного представництва у постійних та тимчасових комісіях ради;

– внести зміни до рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін до Регламенту Дніпропетровської міської ради VII скликання шляхом викладення у новій редакції» доповнивши ст. 12 пунктом 5. «Депутатські фракції мають право на займання посади голови, секретаря, заступника у складі постійних комісій міської ради»;

– внести зміни до рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін до Регламенту Дніпропетровської міської ради VII скликання шляхом викладення у новій редакції» доповнивши ст. 12 пунктом 6 «Депутатські фракції мають право вносити на розгляд до постійних комісій міської ради, пленарних засідань міської ради проекти рішень міської ради без погодження секретаря міської ради»;

– внести зміни до рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін до Регламенту Дніпропетровської міської ради VII скликання шляхом викладення у новій редакції» виклавши ст. 56 у новій редакції «Питання для внесення на розгляд наради формуються депутатами, постійними (тимчасовими) комісіями, депутатськими групами, виконавчим комітетом міської ради, виконавчими органами ради, шляхом внесення пропозицій секретарю міської ради. Проекти рішень міської

ради, які готуються депутатськими фракціями (або опозиційним депутатом окремо) надаються секретарю міської ради для ознайомлення. Ці питання також можуть вноситися у план роботи ради. Організаційно-технічні заходи щодо підготовки нарад проводить апарат ради»;

– внести зміни до рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін до Регламенту Дніпропетровської міської ради VII скликання шляхом викладення у новій редакції» доповнивши статтею «Інформаційно-методичні наради голів постійних комісій міської ради та голів депутатських фракцій міської ради», а саме:

– інформаційно-методичні наради голів постійних комісій та голів депутатських фракцій міської ради (далі – нарада) для обговорення порядку денного проводяться як правило, не рідше двох раз на місяць, а у разі скликання позачергового засідання сесії міської ради, не пізніше як за день до сесії. Нарату веде міський голова або секретар ради. Нарату за дорученням міського голови чи секретаря ради може вести один з голів постійних комісій ради;

– наради можуть проводитися у формі спільного або розширеного засідання постійних комісій ради, депутатських фракцій міської ради а також у формі виїзних засідань;

– на нараді ведеться протокол, що підписується секретарем ради або іншою особою, що веде нараду. За необхідності, витяг з протоколу, як доручення або пропозиції, направляється виконавцям чи у відповідні органи або посадовим особам».

2. Пропоную депутатам міської ради, постійним (тимчасовим) комісіям міської ради, депутатським групам, депутатським фракціям, виконавчому комітету міської ради та секретарю міської ради дотримуватися норм Регламенту міської ради (перенесення питань, що не планувались до обговорення у список питань, про які будуть дискутувати) (крім п.7 ст.32 Регламенту міської ради).

3. Внести зміни до рішення міської ради від 15.02.2017 № 44/18 «Про затвердження Положення про постійні комісії міської ради VII скликання» доповнивши ст. 2 абзацом «При затвердженні персонального складу постійних комісій міської ради враховується кваліфікація/фах/спеціалізація депутата міської ради».

4. Пропоную міській раді підтримувати/заохочувати навчання депутатів міської ради та їх обмін досвідом з іншими містами та країнами зарубіжжя.

Надані пропозиції систематизують нормативно-правові акти та визначають додаткові прерогативи для депутатських фракцій міської ради та для кожного депутата окремо. Насамперед, треба пам'ятати, що функція, яка покладається на політичну опозицію в демократичному суспільстві, це, перш за все, конструктивне опонування діям «партії влади» та представлення і захист інтересів своїх виборці

### Список використаної літератури

1. Рішення міської ради від 08.06.2016 № 25/9 «Про внесення змін та доповнень до Регламенту Дніпровської міської VII скликання ради шляхом викладення у новій редакції».

2. Рішення міської ради від 15.02.2017 № 44/18 «Про затвердження положення про постійні комісії Дніпровської міської ради VII скликання».

3. Рішення міської ради від 01.02.2016 №52/16 «Про затвердження Положення про департамент забезпечення діяльності Дніпровської міської ради».

4. Про статус депутатів місцевих ради: закон України від 11 липня 2002 р. №93-IV//Відом. Верховною Радою України. – 2002. – №40, ст. 290.

5. Про місцеве самоврядування в Україні: закон України від 21 травня 1997р. № 280/97-ВР // Відом. Верховною Радою України. – 1997, № 24, ст. 170.

*Світлана МОШУК*

### **ВЗАЄМОДІЯ ДЕПАРТАМЕНТУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА БУДІВНИЦТВА ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ З ГРОМАДСЬКІСТЮ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

В Україні питання побудови й розвитку взаємовідносин, необхідності формування діалогу центральних органів виконавчої влади та його структурних підрозділів з громадськістю, були і сьогодні залишаються особливо актуальними.

Громадськість є одним із засобів досягнення економічної та політичної влади, проте необхідно враховувати думку суспільства, його інтереси на всіх етапах формування та реалізації політико-економічних рішень.

Центральні органи виконавчої влади та його структурні підрозділи мають розглядатися як надавачі послуг, а громадяни – не як прохачі, відвідувачі, зацікавлені особи, а як громадяни-споживачі цих послуг. Громадськість має відчувати себе учасником процесу творення.

Отже, тільки за цієї умови влада зможе налагодити дійсно конструктивний діалог з громадськістю, а відтак, стане відкритою й ефективною.

Департамент житлово-комунального господарства та будівництва облдержадміністрації підпорядкований голові облдержадміністрації, а також підзвітний і підконтрольний Міністерству регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України.

Основним завданням департаменту є забезпечення реалізації державної політики у галузі житлово-комунального господарства (у тому

числі у сфері питної води та питного водопостачання, теплопостачання, енергоефективності та енергозбереження, ціно-, тарифоутворення і розрахунків за житлово-комунальні послуги), житлової політики, благоустрою населених пунктів, квітково-декоративного насадництва та розсадництва, поводження з побутовими відходами, поховання, а також у сфері будівництва, розвитку соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури, інженерного захисту територій, будіндустрії та промисловості будівельних матеріалів, підвищення енергоефективності у будівництві на території Дніпропетровської області.

Організаційне забезпечення діяльності департаменту щодо своєчасного і кваліфікованого розгляду звернень, скарг, листів та пропозицій від громадян, громадських організацій, громад, у встановленому чинним законодавством порядку забезпечує сектор по роботі зі зверненнями громадян.

У процесі роботи Департамент взаємодіє із апаратом та структурними підрозділами облдержадміністрації, районними державними адміністраціями, територіальними органами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, міськими, районними та районними у містах радами, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, з метою створення умов для провадження послідовної та узгодженої діяльності щодо строків, періодичності одержання і передачі інформації, необхідної для належного виконання покладених на нього завдань та здійснення запланованих заходів.

У Департаменті забезпечено належну організацію особистих прийомів громадян директором та заступниками директора департаменту, функціонує гаряча телефонна лінія, забезпечено оперативне реагування на звернення громадян, що надходять від державної установи «Урядовий контактний центр» та «Контакт-центр Дніпропетровської облдержадміністрації».

Департамент проводить самостійно, або приймає участь у нарадах, колегіях, засіданнях круглого столу та інших заходах, які проводяться в облдержадміністрації, на яких розглядаються проблемні звернення громадян, громад, територіальних громад та об'єднаних територіальних громад Дніпропетровської області з залученням спеціалістів відповідних підприємств та організацій.

Законодавство України щодо забезпечення відкритості органів влади показує, що норми законодавчого забезпечення прав громадян на доступ до інформації про діяльність, встановлені як на рівні Конституції, так і законодавчих актів України, зокрема такими Законами України: «Про інформацію», «Про звернення громадян», «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації», постановою Кабінету Міністрів

України «Про затвердження Порядку залучення громадян до формування та реалізації державної політики» та іншими актами.

Але, як показує практика, лише законодавчих заходів, на жаль, не достатньо. Для підвищення відкритості (прозорості) та спрощення процедур громадського контролю задля забезпечення прийняття належних управлінських рішень, уряд України додатково має здійснювати цілий комплекс заходів щодо впровадження відповідних положень указаних нормативно-правових актів, а особливо тих, що стосуються питань удосконалення контролю з боку громадськості та створення відповідних режимів, для ефективного контролю діяльності.

Оскільки розвиток зв'язків із громадськістю пов'язаний здебільшого із застосуванням засобів масової інформації, саме через них центральним органам виконавчої влади та його структурним підрозділам потрібно якомога ширше інформувати громадськість про свою діяльність. Проте, її треба подавати різними засобами, наприклад:

- телевізійні новини, теле- або радіодебати, дискусії, діалоги, інтерв'ю, підготовка інших матеріалів для оприлюднення в засобах масової інформації, інтернет-конференції, телефонні «гарячі лінії», інтерактивне спілкування в інших формах;
- проведення консультацій, обговорень у форматі конференцій, семінарів, форумів, громадських слухань, круглих столів, зборів, зустрічей з громадськістю, розвинути роботу громадських приймалень;
- розгорнуті повідомлення про теперішню роботу й перспективи на майбутнє, про заплановані заходи щодо вирішення першочергових проблем сіл, селищ, міст, районів та області в цілому;
- обмін думками з певної проблеми регіону між представниками влади й тією чи іншою структурою, організацією, впливовою відповідальною особою, громадським лідером;
- оперативні повідомлення місцевих органів виконавчої влади про досягнення й проблеми, успіхи й невдачі, реальність і можливості.

Упровадження новітніх інформаційних технологій дасть змогу використовувати сучасні системи електронного управління, основними елементами електронного управління мають бути:

- інформування громадян – відкритий доступ до інформаційних ресурсів, що не становлять державної таємниці, оприлюднення ухвалених документів;
- взаємодія з громадянами – спілкування представників влади й громадян у реальному часі для обговорення прийнятих рішень, проектів документів та з іншою метою;
- обслуговування громадян – надання рекомендацій, документів, актів тощо.

Важливе місце в роботі центральних органів виконавчої влади та

структур, що відповідають за зв'язки з громадськістю, повинно займати поточне й перспективне планування.

Завдання працівників, які відповідають за зв'язки з громадськістю, полягає в правильному виборі інформаційного каналу для налагодження результативної взаємодії з населенням, а також в участі у роботі відділів звернень громадян, які є джерелом інформації та важливим каналом зворотного зв'язку.

Саме участь громадян в управлінських проектах на регіональному рівні, на етапах – від підготовки рішень – до їх виконання, дозволяє підвищити ефективність здійснення владних функцій в цілому.

Отже, потрібно створити дієву мережу громадських організацій у регіоні, розвинути партнерські відносини в соціальній сфері між громадськістю та центральними органами виконавчої влади та його структурними підрозділами й ефективну систему прийняття управлінських рішень на регіональному рівні.

*Леся НЕБОРАК*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ З ПОГОДЖЕННЯ КЕРІВНИКІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ**

Відповідно до українського законодавства Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади.

Уряд України здійснює виконавчу владу безпосередньо та через міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим та місцеві державні адміністрації, спрямовує, координує та контролює діяльність цих органів [1].

Одним з напрямів діяльності Кабінету Міністрів України є питання щодо погодження кандидатур заступників голів облдержадміністрацій та призначення на посаду або звільнення з посади голів місцевих державних адміністрацій і внесення Президенту України відповідних подань [2].

Голова місцевої держадміністрації призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України.

Перший заступник та заступники голови обласної державної адміністрації призначаються на посаду головою обласної державної адміністрації за погодженням із Кабінетом Міністрів України [3].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження структури Секретаріату Кабінету Міністрів України» № 564 від 23 серпня 2016 року в складі структури Секретаріату утворено Департамент з питань регіональної політики (далі – Департамент), який



відповідно до покладених на нього завдань затверджених положенням про Департамент здійснює опрацювання подання щодо призначення на посаду голів та заступників голів місцевих держадміністрацій.

Опрацювання подання щодо призначення голів обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій здійснюється за дорученням Прем'єр-міністра України структурним підрозділом з питань кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України – стосовно. За дорученням Міністра Кабінету Міністрів України структурними підрозділами з питань кадрового забезпечення і з питань регіональної політики та адміністративної реформи Секретаріату Кабінету Міністрів України – стосовно голів районних, районних у м. Києві та Севастополі держадміністрацій [4].

Про результати вивчення ділових та моральних якостей претендента на посаду голови та заступника голови відповідної держадміністрації Департамент готує висновок, що додається до особової справи претендента, яка зберігається в Департаменті кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Подання щодо призначення на посаду або погодження призначення на посаду стосовно голови місцевої держадміністрації вноситься Кабінетом Міністрів України Президентові України.

Пропозиції Кабінетові Міністрів України щодо кандидатур для призначення на посаду та звільнення з посади голів обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій вносить Прем'єр-міністр України [4]. Подання стосовно осіб, призначення або погодження призначення на посаду яких здійснюється Кабінетом Міністрів України, разом з необхідними документами готується та вноситься в одному примірнику Секретаріатові Кабінету Міністрів України.

З метою вивчення досвіду роботи претендента на посаду, визначення його професійного рівня, ділових та моральних якостей, оцінки відповідності посаді, на яку він рекомендується проводиться співбесіда.

Ця практична діяльність покладена на структурний підрозділ Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Висновки за результатами співбесіди викладаються посадовою особою у картці погодження призначення на посаду.

Під час проходження стажування автор тез брав участь в підготовці висновків щодо погодження призначення на посаду заступників голів облдержадміністрацій та райдержадміністрацій.

Особові справи голів місцевих держадміністрацій та їх заступників копії документів, що надсилаються до Адміністрації Президента України, зберігаються у Департаменті кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України.

На підставі рішення Кабінету Міністрів України щодо погодження призначення на посаду першого заступника, заступника голови

держадміністрації, голова відповідної держадміністрації, Київський міський голова у триденний строк після його отримання в установленому порядку видає розпорядження [4]. Копія розпорядження надсилається у триденний строк після його видання до Адміністрації Президента України та Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Кандидатури на посади голів районних державних адміністрацій на розгляд Кабінету Міністрів України вносяться в установленому порядку у триденний строк з урахуванням результатів їх попереднього розгляду у Адміністрації Президента України.

Пропозиції щодо кандидатур для призначення на посади голів обласних державних адміністрацій готуються протягом двадцяти двох календарних днів після відкриття відповідної вакансії за участю структурного підрозділу Адміністрації Президента України, до компетенції якого віднесено питання регіональної та кадрової політики. У цей строк формується пакет документів, передбачений законом а також одержуються відомості про належне кандидатам та членам їх сімей нерухоме і цінне рухоме майно, вклади у банках і цінні папери, проводиться перевірка правильності оформлення документів та обов'язкова спеціальна перевірка відомостей, що подають кандидати на зайняття посад державних службовців.

Кабінет Міністрів України у двотижневий строк розглядає внесені в установленому порядку кандидатури та у разі прийняття позитивного рішення вносить Президентові України подання про призначення на посади голів місцевих державних адміністрацій. В іншому випадку Секретаріат Кабінету Міністрів України у триденний строк інформує Адміністрацію Президента України, а також відповідно Голову Ради міністрів Автономної Республіки Крим, голів обласних, Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій, які відповідно до цього Порядку здійснюють підготовку нових пропозицій щодо призначення на посади голів відповідних місцевих державних адміністрацій.

Адміністрація Президента України у триденний строк після надходження від Кабінету Міністрів України подання про призначення на посаду голови місцевої державної адміністрації здійснює підготовку та подає на розгляд Президентові України проект відповідного акта.

Кадровий склад є однією з ланок державного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення. Від укомплектованості компетентними професійно підготовленими кадрами залежить як прийняття рішень, так і їх виконання, а саме тому відбір якісного керівного складу місцевих держадміністрацій, який здійснюється Кабінетом Міністрів України, є важливим питанням в діяльності державного органу та реалізації виконавчої влади.

Отже, відбір якісного керівного складу стало повсякденним завданням і отримало нормативне обґрунтування в законодавчих актах.

### **Список використаної літератури**

1. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. №794-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/794-18>.

2. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 р. № 950 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-п>.

3. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.

4. Деякі питання, пов'язані з підготовкою і внесенням подань щодо осіб, призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Верховною Радою України, Президентом України або Кабінетом Міністрів України чи погоджується з Кабінетом Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2012 р. № 298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/298-2012-п>.

*Тетяна ОЛІЙНИК*

## **АНАЛІЗ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕСІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ЗАВДАНЬ РЕІНЖІНІРИНГА**

Місцеве самоврядування є однією із найефективніших форм місцевого управління та розвитку території. Його наявність є визначальною ознакою демократичної, соціальної, правової держави.

Згідно ст. 5 Закону України від 06.09.2012 № 5203-VI «Про адміністративні послуги» визначаються основні вимоги до регулювання надання адміністративних послуг. Зокрема: виключно законами, що регулюють суспільні відносини щодо надання адміністративних послуг, встановлюються:

- найменування адміністративної послуги та підстави для її одержання;
- суб'єкт надання адміністративної послуги та його повноваження щодо надання адміністративної послуги;
- перелік та вимоги до документів, необхідних для отримання адміністративної послуги;
- платність або безоплатність надання адміністративної послуги;

- граничний строк надання адміністративної послуги;
- перелік підстав для відмови в наданні адміністративної послуги.

На даний час для отримання послуги потрібно зібрати багато документів з різних установ, що є незручним. У разі відмови або при повторному зверненні за послугою необхідно надати новий пакет документів.

Важливим аспектом у сфері надання соціальних послуг є питання забезпечення їх якості. Удосконалення системи соціальних послуг, що надаються органами місцевого самоврядування має важливе значення для реального забезпечення потреб місцевого населення в якісних і доступних послугах.

Обмін паперовими документами між установами влади, громадянами є надзвичайно повільним і вимагає значних витрат ресурсів. Також ускладнюється процес відстеження документів та отримання відповіді. Надання послуг мають бути впорядковані та переведені в електронний вид, що дасть змогу оптимізувати процес їх надання, зменшить матеріальні та часові витрати на їх отримання, сприятиме відкритості та прозорості діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Сьогодні для України найактуальнішими завданнями є впровадження інноваційних сервісів з надання електронних адміністративних послуг.

Підвищення ефективності надання послуг у сучасних умовах може бути забезпечене шляхом застосування технологій реінжинірингу як кардинального перебудування самоврядних процесів.

Доцільно запровадити у практику публічного управління поняття «реінжиніринг адміністративних процесів», що означає архітектурну побудову, створення державних установ (закладів, організацій) на основі інженерної науки шляхом проектування й управління публічними процесами. На основі реінжинірингу можливо здійснити системну оптимізацію структур, механізмів публічного управління та служби.

Основними функціями реінжинірингу адміністративних процесів є такі:

- оптимізація – кілька процесів (функцій) поєднуються в одну;
- раціоналізація управлінських процесів;
- орієнтованість на надання адміністративних послуг населенню, що, своєю чергою, забезпечує якісне надання цих послуг;
- підвищення ролі рішень та ініціативи кожного працівника;
- зниження кількості осіб, які займаються контролем виконання рішень;
- контроль – зменшення контролю за поточними процесами, збільшення контролю за результатом;
- забезпечення прискореного впровадження інноваційних управлінських технологій.

Метою реінжинірингу адміністративних процесів є не перебудова

## **АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ОРГАНАМИ ВЛАДИ**

структур органів влади, а забезпечення підвищення ефективності роботи цих органів влади, істотне поліпшення показників діяльності.

У процесі запровадження електронних адміністративних послуг важливо враховувати потреби різних цільових груп споживачів адміністративних послуг, зокрема їх можливості та преференції щодо способу отримання адміністративних послуг. Основними напрямками розвитку інноваційних сервісів надання електронних адміністративних послуг є: побудова онлайн-інформаційних систем і сервісів; підвищення інвестиційної привабливості проектів розвитку електронного урядування та електронної демократії; популяризація сервісів надання адміністративних електронних послуг серед мешканців; розвиток ефективної взаємодії між населенням і органами місцевого самоврядування за допомогою електронних систем; підвищення рівня доступності для населення інформації про електронні адміністративні послуги; зниження соціальної напруженості через підвищення задоволеності населення послугами влади; підвищення контролю якості послуг шляхом взаємодії громадян з органами місцевого самоврядування; моніторинг оперативної обстановки подій і проблем громадян, підвищення інформаційної безпеки в суспільстві; підвищення оперативності, реагування влади на проблеми жителів за рахунок аналітики за результатами вирішення проблем і питань з громадянами; підвищення інформаційної відкритості та прозорості діяльності органів місцевого самоврядування; формування єдиного інформаційного простору для взаємодії центральних, регіональних органів державної влади та органів місцевого самоврядування; формування зручного соціально орієнтованого вмісту веб-сайтів для громадян щодо можливих життєвих ситуацій; створення єдиної технологічної платформи для формування нових соціально значимих сервісів для громадян і організацій.

Основним інформаційно-комунікаційним інструментом підвищення доступності процесу надання послуг є використання спеціалізованого порталу – інформаційної системи, яка забезпечуючи високий рівень безпеки транс акційної взаємодії, інтегрує електронні ресурси органів місцевої влади та реалізує електронні послуги.

Стратегічним завданням органів місцевого самоврядування повинно бути розбудова порталів надання послуг у режимі он-лайн, робота яких буде побудована із застосуванням ефективних технологій реінжинірингу, що сприятиме оптимізації та підвищенні ефективності роботи органів публічної влади шляхом впровадження окремих елементів електронної міжвідомчої взаємодії, електронного документообігу та на наданні адміністративних послуг в електронному вигляді.

Адміністративна реформа передбачає запровадження динамічного процесу змін у інституціональній системі державного управління, включаючи такі напрями як впровадження сучасної парадигми державного управління та державної служби, спрямованих на забезпечення реалізації прав і свобод людини та громадянина, на політичне і соціальне партнерство, функціональне управління економічною та соціальною сферами, відповідне формування механізму держави, державного апарату і внутрішніх структур органів управління.

Для проведення єдиної державної політики та функціонального управління державною службою створено Національне агентство України з питань державної служби (далі – НАДС), яке є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом. У складі НАДС шість структурних підрозділів, в яких працює 121 державний службовець.

НАДС у своїй діяльності керується Конституцією і законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції України та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства.

Основними завданнями НАДС є: забезпечення формування і реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах; участь у формуванні державної політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування; здійснення функціонального управління державною службою.

З метою забезпечення зазначених завдань НАДС взаємодіє з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями з питань віднесених до повноважень НАДС.

Департамент контролю та взаємодії з органами влади НАДС (далі Департамент) бере участь у здійсненні аналітичної роботи з питань дотримання законодавства про державну службу, сприяє правильному застосуванню та дотриманню вимог актів законодавства у сфері контрольної діяльності НАДС. У межах повноважень Департамент координує діяльність територіальних органів НАДС та узагальнює інформацію про результати їх роботи. Департаментом надається методично-консультативна допомога територіальним органам НАДС щодо організації їх діяльності, вносяться пропозиції з питань оптимізації та удосконалення координації їх діяльності.

Державна служба має свої специфічні методи правового регулювання статусу державного службовця. З метою усунення порушень прав державного службовця або перешкод у реалізації таких прав НАДС готує для направлення, в установленому порядку, державним органам та їх посадовим особам проекти вимог щодо скасування рішень таких органів, з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації права на державну службу. За результатами проведених перевірок та службових розслідувань готуються та вносяться пропозиції керівникам державних органів щодо скасування рішень з питань державної служби, прийнятих всупереч законодавству, усунення виявлених недоліків та притягнення до відповідальності винних осіб.

Актуальним та проблемним залишається питання щодо скасування результатів конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Звернення, що стосуються порушення умов проведення конкурсів становлять майже 60 % скарг, що надходять до НАДС.

Згідно результатів конкурсного відбору кандидатів на посади державної служби залишаються проблемними питання:

- подолання політичного впливу суб'єктів призначення;
- недостатній рівень компетентності членів конкурсних комісій;
- існування певних неузгодженостей щодо суб'єктивного оцінювання окремих компетентностей (лідерство, комунікації тощо);
- низька підготовка кандидатів на посади державної служби.

Для виходу України з кризи необхідно створити ефективну систему державного управління, що є одним із головних завдань сучасного українського державотворення. Особливим інститутом держави, її управлінського апарату є система державної служби. Державні службовці є основним ресурсом державної служби. Саме тому при фундаментальній переоцінці роботи державних органів, їх реформуванні необхідно звертати особливу увагу на управління людськими ресурсами в системі державної служби.

Серед множини реформ, які необхідно провести в Україні, чільне місце належить трансформації існуючої системи державного управління та реформуванню корпусу державної служби. Технологія формування та реалізації державної політики залежить від ефективності функціонування управлінського апарату, укомплектованого компетентними та висококваліфікованими кадрами, які становлять стратегічний ресурс конкурентоздатності держави. В сучасних умовах суспільного розвитку управлінські кадри повинні володіти стратегічним потенціалом вирішення актуальних проблем життєдіяльності громадян, надання їм якісних державно-управлінських послуг, забезпечення ефективності функціонування системи державного управління.

В умовах запровадження новітньої моделі децентралізації державного управління зростає потреба утвердження нових підходів до

формування високопрофесійних державно-управлінських кадрів, здатних просувати ефективну політику побудови сильної та прагматичної держави з огляду на сучасні геополітичні виклики.

Сьогодні має бути реалізована сукупність заходів щодо завершення формування єдиної системи державної служби в Україні, структурної реформи державного апарату, впровадження різних видів і форм контролю, нових форм зв'язку державного апарату з інститутами громадянського суспільства. Необхідно також суттєво поновити адміністративно-процесуальне законодавство. Розвиток державної служби має органічно поєднуватися з реалізацією заходів щодо структурної перебудови державного управління, яке охоплює державний апарат і його зв'язки з громадянами, громадськими організаціями, політичними партіями, підприємницькими структурами, народним господарством, суспільством у цілому. Вказані заходи дозволять створити в Україні дієву та ефективну систему державної служби, здатну об'єднати та запустити у роботу весь цей складний державний механізм, пов'язуючи структурні елементи його цілей, принципів, функцій, завдань і стандартів.

#### Список використаної літератури

1. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Гончарук Наталія Трохимівна [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/article/pro-nads>.

2. Коліушко І. Завдання і перспективи подальшого розвитку законодавства про державну службу [Електронний ресурс] / Ігор Коліушко. – Режим доступу: <http://www.pravo.org.ua/publicna-administratsiia/derzhavna-sluzhba/1033-tasks-and-prospects-for-further-development-of-civil-service-ua.html>.

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

4. Публічний звіт Голови НАДС про результати діяльності у 2016 році та План роботи на 2017 рік обговорено на колегії НАДС [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nads.gov.ua/news/publicnyy-zvit-golovy-nads-pro-rezultaty-diyalnosti-u-2016-roci-taplan-roboty-na-2017-rik>.

5. Серьогін С. М. Передумови прийняття Закону України «Про державну службу» / С. М. Серьогін // Державна служба України в історичному контексті: проблеми становлення та розвитку [Текст] : зб. текст. виступ на наук.-практ. конф. (18 листоп. 2008 р., м. Київ) / за заг. ред. А. Вишневського ; Голов. упр. держ. служби України. – К. : Центр адаптації держ. служби до стандартів Європ. Союзу, 2009.

## СУЧАСНИЙ СТАН І ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИЦТВА ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Запорукою розвитку будь-якої організації, підприємства, установи, закладу, у тому числі органу публічної влади значною мірою є вичерпність поінформованості керівництва щодо наявних процесів в усіх складових її структури. Інформаційно-аналітичне забезпечення виступає одним із головних факторів ефективної діяльності органів публічної влади та прийняття ними раціональних, прагматичних управлінських рішень для економічного, екологічного та соціального добробуту громади. Лише за умови професійного інформаційно-аналітичного супроводу стає можливою розбудова місцевого самоврядування та української державності з високим рівнем прозорого, відкритого, професійного управління, наданням якісних послуг громадянам, сталим розвитком громади та підзвітністю органів влади суспільству.

Досліджуючи наявні проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення Дніпропетровської обласної ради, в першу чергу слід звернути увагу на делегування функцій виконавчих органів облдержадміністрації, яке закріплене Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні». Раціональність прийнятого рішення щодо делегування функцій виконавчих органів місцевого самоврядування виконавчій гілці влади викликає багато спірних та конфліктних питань.

Одним з гострих питань є об'єктивна поінформованість обласної ради щодо найважливіших проблемних питань життєдіяльності територіальних громад регіону. Відповідно статті 44 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», обласна рада делегує підготовку і внесення на розгляд ради проєктів програм соціально-економічного та культурного розвитку, однак реально при затвердженні програми обласна рада не має стовідсоткової впевненості щодо достовірності та актуальності зазначених даних. Такий стан речей потребує подальшого вирішення, адже однією з головних завдань обласної ради є представництво спільних інтересів територіальних громад, а, відтак, їх сталий розвиток та добробут в цілому. Обласна рада не має належного ресурсу, щоб перевірити актуальність та пріоритетність наданих їй пропозицій, тому в цьому випадку вона знаходиться в «сліпій» зоні. Наприклад, в Апостолівському районі, де всі сільські, селищні, міські ради об'єдналися у територіальні громади, є проблема щодо фінансування закладів охорони здоров'я. У районному центрі – місті Апостолове – існувала центральна районна лікарня, яка обслуговувала населення з усього району. Після об'єднання ця лікарня перейшла у відання Апостолівської міської об'єднаної територіальної

громади, яка має забезпечувати її фінансування. Інші територіальні громади повинні згідно із Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» та Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» самостійно дбати про забезпечення охорони здоров'я своїх мешканців. Це може бути реалізовано шляхом будівництва власних лікарень або виділенням цільової субвенції сусідній територіальній громаді, де знаходиться заклад охорони здоров'я. Однак такі дії не були впроваджені, що призводить до значного недофінансування лікарні та надмірного навантаження, оскільки продовжує обслуговувати населення усього району. В умовах децентралізації такого типу проблематика має певну новизну. Тому відсутність точної і своєчасної інформації та невідкладних дій щодо врегулювання проблеми може привести до негативних наслідків. У вищезазначеному прикладі – до обмеження надання медичних послуг мешканцям з інших територіальних громад або до закриття лікарні.

Також слід зазначити неабиякий лобізм з боку облдержадміністрації щодо певних завдань і напрямів діяльності. Як правило, в першу чергу вирішуються не актуальні проблемні питання територіальних громад, а питання, які позитивно вплинуть на рейтинг виконавчої гілки влади, а саме облдержадміністрації. Як у такій ситуації обласній раді, наприклад, з'ясувати пріоритетність ремонту закладу дошкільної освіти, водоводу чи закладу охорони здоров'я? Куди в першу чергу слід виділити кошти? У якому випадку проблемне питання стоїть невідкладно, а де присутній лобізм? І таких прикладів чимало.

Отже, головна проблема інформаційно-аналітичного забезпечення обласної ради полягає у відсутності належного кадрового ресурсу, що призводить до: невпевненості щодо достовірності інформації, наданої облдержадміністрацією при затвердженні програм обласною радою; лобізму інтересів і вирішення проблемних питань поставлених виконавчою владою (облдержадміністрацією) замість нагальних питань територіальних громад; та обмеженість виконавців під час збору, узагальнення та аналізу інформації.

Тому без наявності відповідних виконавчих органів, прийняття ефективних управлінських рішень або підвищення якості рішень керівництвом обласної ради практично неможливе. Вищезазначені проблемні питання потребують вирішення що, які на нашу думку, буде можливим завдяки змінам на конституційному та законодавчому рівні. Правові засади є тими необхідними умовами, які надають можливість для істотної модернізації інформаційно-аналітичного забезпечення керівництва обласної ради, що в свою чергу впливатиме на сталий розвиток територіальних громад в регіоні.

Так, Президент України Петро Порошенко 31 липня 2015 р. вніс

законопроект щодо змін до Конституції щодо децентралізації влади, який був схвалений Постановою Верховної Ради України 31 серпня 2015 р. № 656-VIII. Законопроектом передбачено, що змінами вилучаються з конституційного регулювання місцеві державні адміністрації та відповідно скасовується інститут голів місцевих державних адміністрацій. Натомість основні повноваження зосереджуються на базовому рівні – у громаді. Передбачається утворення виконавчих органів місцевого самоврядування громади, які є підконтрольними і підзвітними раді громади. При цьому голова громади головує на засіданнях ради громади, очолює виконавчий орган місцевого самоврядування громади. У свою чергу, районна рада, обласна рада обирає зі свого складу відповідно голову районної ради, голову обласної ради, який очолює виконавчий комітет ради.

Безумовно, в першу чергу законопроект націлений на забезпечення спроможності місцевого самоврядування, побудови ефективної системи територіальної організації влади в Україні та фінансової самодостатності.

Однак, оскільки прийняття конституційних змін щодо децентралізації влади передбачає утворення виконавчих органів місцевого самоврядування, в тому числі і в обласній раді, це, у свою чергу також сприятиме суттєвому покращенню інформаційно-аналітичного забезпечення керівництва обласної ради та управлінню територією в цілому. Завдяки надбанню такого ресурсу постає можливість вирішення об'єктивних нагальних питань територіальних громад області та більш ефективного сприяння сталому розвитку і добробуту регіону.

#### **Список використаної літератури**

1. Проект Закону про внесення змін до Конституції України (щодо децентралізації влади) від 15 лип. 2015 р. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=55812](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55812).

2. Постанова Верховної Ради України «Про попереднє схвалення законопроекту про внесення змін до Конституції України щодо децентралізації влади» від 30 серп. 2015 р. № 656-19. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/656-19>.

3. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР.

*Тетяна РИБЯНЕЦЬ*

#### **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В УКРАЇНІ**

Розвиток публічного управління в Україні, все більше його соціальне спрямування, стимулювання розвитку приватного сектору в конкурентних умовах ринку обумовлюють відповідні перетворення управління рекламною діяльністю [1, с. 32 – 36].

Очевидно, що сучасна система публічного регулювання у сфері рекламної діяльності в Україні потребує подальшого удосконалення. Недопущення виробництва й розповсюдження забороненої законодавством, недобросовісної реклами, забезпечення фізичної, моральної та матеріальної безпеки споживачів, перетворення реклами на якісно нову для України форму виробничих відносин – рекламний бізнес, довіра суспільства – далеко не повний перелік завдань, що стоять на сучасному етапі перед органами публічного управління рекламною діяльністю.

Сучасний стан ринку реклами в Україні характеризується великою кількістю порушень законодавства. Заходи, які вживаються органами влади щодо регулювання рекламного ринку, нерідко порушують його внутрішні закони й установлені правила, суперечать сформованій практиці ведення рекламного бізнесу.

Державне регулювання у сфері рекламної діяльності дослідники означають як забезпечення з боку держави правил взаємодії між учасниками рекламного ринку через використання нормативно-правових, інституційних й економічних методів впливу на ринкові процеси з метою захисту прав й інтересів всіх суб'єктів ринку [3, с. 7].

Наше розуміння публічного управління в сфері рекламної діяльності можна розглядати як цілеспрямований вплив на взаємозв'язки системи управління в сфері рекламної діяльності (органи законодавчої, виконавчої влади, місцевого самоврядування, судової влади, громадських утворень, наділених відповідними повноваженнями, що делегували їм органи влади) та функціонуючим ринком реклами.

Так, ми можемо спостерігати слабку координацію в Україні системи регулювання сфери реклами органами місцевого самоврядування. На цьому рівні відбувається врегулювання відносин, пов'язаних з проблемами розміщення, експлуатації засобів зовнішньої реклами на відповідній території.

Сьогодні є недостатнім залучення органами державної та місцевої влади громадських організацій до управління рекламною діяльністю. Проте на удосконалення публічного управління в сфері рекламної діяльності можуть істотно впливати громадські об'єднання.

Складність управлінського процесу у сфері рекламної діяльності полягає в необхідності одночасного захисту законних прав громадян від можливого негативного впливу реклами та створення сприятливого середовища й організаційного забезпечення для розвитку цивілізованого ринку реклами.

Для цього потрібні: наявність інформації, необхідної для ефективного публічного управління в сфері рекламної діяльності; використання єдиного нормативно-правового забезпечення; забезпечення інформаційної сумісності усіх використовуваних засобів при цьому, оскільки нинішня

діюча система нормативно-правового регулювання рекламної діяльності в Україні у вигляді сукупності законодавчих та підзаконних актів держави є надто складною.

Внаслідок недосконалості нормативно-правової бази щодо регулювання рекламної діяльності України було введено в дію базовий у цій сфері Закон України «Про рекламу» [2], який узагальнив існуючі та започаткував нові вимоги, спрямовані на регулювання відносин, що виникають у процесі виробництва, розповсюдження та споживання реклами.

На сучасному етапі нам вважається доцільним здійснити реінжиніринг державного регулювання реклами через передачу відповідних повноважень органів виконавчої влади, які на сучасному етапі здійснюють контроль за дотриманням законодавства про рекламу (Антимонопольний комітет України, Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну фінансову політику, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення), єдиному органу виконавчої влади в особі Державного комітету України з питань регламентації рекламної діяльності.

На сучасному етапі відсутня чітко сформована система державних органів, які контролюють рекламну діяльність. Зокрема, в базовому Законі України «Про рекламу» [2] в якості суб'єктів контролю рекламної діяльності виступають лише зазначені у його ст. 26 органи виконавчої влади, що наділені відповідними повноваженнями. Проте нормативні акти держави, що були введені в дію пізніше, наділяють такою компетенцією й інші органи виконавчої влади. Однак подібні повноваження стосуються не реклами взагалі, а тільки реклами певної групи товарів або реклами, яка розміщується в певних місцях.

Відсутність системи державних органів, що контролюють рекламну діяльність, також підтверджує той факт, що деякі органи державної влади, на які поклалися повноваження щодо визначення порядку розповсюдження реклами та контролю за нею, були пізніше зовсім виключені з системи.

Натомість були включені інші контролюючі органи, які охоплюють нові аспекти та напрямки розповсюдження реклами. Крім того, спостерігаються періодичні зміни у формулюванні найменувань відповідних контролюючих органів державної влади, має місце дублювання їх повноважень у цій сфері.

Для забезпечення ефективного публічного управління рекламною діяльністю перспективними ми вбачаємо такі напрями:

- визначення заборонених видів реклами;

- впровадження обмежень до розповсюдження рекламної інформації з урахуванням особливостей товарів, робіт і послуг, що рекламуються, а також з узяттям до уваги характеристик засобів і носіїв рекламної інформації;

- розробка і затвердження місцевими органами публічного управління схем розміщення зовнішньої реклами;

- оптимізація тарифів щодо рекламної діяльності для учасників ринку реклами;

- активізація інвестування в рекламну сферу;

- формування конкурентного середовища рекламного ринку з прозорими умовами функціонування;

- впровадження концепції «електронного уряду» на регулювання ринку реклами;

- мобільність та адаптація нормативно-правового забезпечення публічного регулювання ринку реклами до поточних змін;

- формування концепції публічного управління в сфері рекламної діяльності в Україні [3].

При цьому концепція публічного управління в сфері рекламної діяльності повинна бути розроблена з урахуванням особливостей економічної складової реклами, практичного досвіду співпраці з учасниками рекламного ринку. Вона має бути орієнтованою на створення розвиненого рекламно-інформаційного середовища в Україні, що відповідає європейським і міжнародним вимогам завдяки наявності інноваційних видів реклами і буде гармонійно співвідноситися з європейським та світовим простором.

Ключовими завданнями концепції публічного управління в сфері рекламної діяльності мають бути:

- формування єдиної державної політики в сфері рекламної діяльності;

- забезпечення взаємодії органів місцевого самоврядування з операторами ринку реклами в контексті забезпечення ефективності рекламної діяльності для держави, виробників, розповсюджувачів рекламної інформації та споживачів;

- формулювання ключових завдань у процесі створення сучасного рекламно-інформаційного середовища України та визначення термінів їхньої реалізації;

- забезпечення підвищення обсягів надходжень від рекламної діяльності до бюджетів усіх рівнів;

- формування сприятливих умов економічного характеру для забезпечення залучення інвестиційних коштів.

### Список використаної літератури

1. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко. – К. : КНЕУ, 2005. – 440 с.

2. Закон України «Про рекламу» № 271/96-ВР від 03.07.96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/Z960270.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z960270.html)

3. Шведун В. О. Формування концепції державного регулювання рекламної діяльності в перехідних умовах / В. О. Шведун // Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика : збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2016. – С. 158 – 159.

*Сергій РУДЕНКО*

### **ВИКОРИСТАННЯ ГІС У ГАЛУЗІ МІСТОБУДУВАННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПЛИВУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Управління територіями – це інформаційний процес, який полягає у переробці потоку вхідної інформації про стан об'єкта управління у вихідний потік інформації про керуючі впливи. Без інформації управління неможливе. Тому найважливішою задачею управління територіями є організація інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління.

Для забезпечення умов щодо сталого розвитку території органи державної влади та органи місцевого самоврядування повинні впливати на просторове перетворення середовища життєдіяльності з урахуванням державних, громадських і приватних інтересів шляхом:

- планування території на державному, регіональному та місцевому рівнях;
- моніторингу стану розроблення містобудівної документації на всіх рівнях;
- визначення державних інтересів для їх врахування під час розроблення містобудівної документації;
- врахування містобудівної цінності території та сприяння її включенню до ринкового обігу;
- раціонального використання земель усіх форм власності.

Передумовами підвищення ефективності впливу органів державної влади та органів місцевого самоврядування на містобудівні процеси з урахуванням державних і суспільних інтересів є:

- оновлення топографічної основи в цифровій формі як наборів профільних геопросторових даних; раніше розробленої містобудівної документації;
- розроблення містобудівної документації відповідно до вимог чинного законодавства та запровадження системи містобудівного моніторингу;

– створення та ведення містобудівного кадастру.

Дані містобудівного кадастру, необхідні для провадження містобудівної діяльності, проведення землевпорядних робіт, забезпечення роботи геоінформаційних систем, використовуються для задоволення інформаційних потреб державних органів, органів місцевого самоврядування, фізичних і юридичних осіб.

Інформація, що міститься в містобудівному кадастрі, є відкритою та загальнодоступною, крім відомостей, що належать до інформації з обмеженим доступом. Її захист здійснюється відповідними суб'єктами інформаційних відносин згідно з чинним законодавством.

Створення та ведення містобудівного кадастру на регіональному рівні, формування комп'ютерної бази даних про забудову територій та населених пунктів області на основі оброблення та узагальнення кадастрової інформації базового рівня потребує відповідної матеріальної та програмно-технічної бази для виконання кадастрових робіт.

Постановою Кабінету Міністрів України від 25.05.2011 № 559 «Про містобудівний кадастр» (зі змінами) встановлено порядок ведення та структуру містобудівного кадастру, порядок надання інформації з містобудівного кадастру органам державної влади, органам місцевого самоврядування та іншим суб'єктам містобудівної діяльності.

Розвиток інформаційних технологій, централізація і автоматизація кадастрового обліку, зростання обсягу повинні призвести до переходу від децентралізованої системи ведення кадастру та інформаційних ресурсів на рівні окремих міст і районів до централізованої схеми з формуванням єдиних інформаційних ресурсів на рівні держави.

Централізація кадастрового обліку надає можливість перекладу всіх кадастрових матеріалів в електронний вигляд, впровадження систем електронного документообігу та геоінформаційних систем, більш високого рівня автоматизації основних.

Централізована схема істотно покращує якість кадастрових послуг, підвищує оперативність, якість і достовірність кадастрових даних, забезпечує можливість розвитку інформаційного обміну та оперативного надання інформації зацікавленим користувачам. Така схема приводить до формування єдиного технологічного процесу ведення кадастру, істотного зниження операційних витрат за рахунок скорочення числа кадастрових офісів та більш високої інтенсивності робіт, уніфікації процедур.

Створення сучасних кадастрових систем ґрунтується на застосуванні нових технологій і стандартів розповсюдження інформації через Інтернет з використанням web-сервісів.

Кадастрова система на базі ГІС збільшує прозорість у сфері земельних відносин. Впровадження ГІС-систем для реєстрації нерухомого майна та інвентаризації землі в кадастрі сприяє важливим адміністративним реформам.



Рішенням Дніпропетровської обласної ради від 15.03.2013 № 421-18/VI затверджено «Програму створення та ведення містобудівного кадастру Дніпропетровської області на 2013-2017 роки та продовження терміну її дії до 2022 року». Головним виконавцем та розпорядником даної Програми визначено управління містобудування та архітектури Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Використовуючи програмне забезпечення моделюючого комплексу по веденню бази даних та геопорталу містобудівного кадастру Дніпропетровської області було проведено практичне випробування роботи моделюючого комплексу по веденню бази даних та геопорталу містобудівного кадастру на реальних даних. Відповідно до заходів Програми сформовано базу даних розділів «Топографічна підоснова» та «Містобудівна документація» містобудівного кадастру Дніпропетровської області.

З метою захисту інформації бази даних та геопорталу містобудівного кадастру Дніпропетровської області, згідно Закону України «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах», придбано «Програмно-апаратний пристрій криптографічного захисту інформації (електронні ключі)» у кількості 50 штук. Для конструктивної роботи з обміну інформацією та постачанням інформації до бази даних містобудівного кадастру зовнішніми суб'єктами інформації, управлінням розроблені Правила регіонального значення щодо формування інформаційних ресурсів бази даних містобудівного кадастру Дніпропетровської області, які на сьогоднішній день знаходяться в стадії погодження.

Програмою на 2017 рік передбачено продовження виконання заходів: розроблення і встановлення програмного забезпечення та формування інформаційних ресурсів; забезпечення діяльності геоінформаційної системи та геопорталу, введення інформаційних ресурсів.

Містобудівний кадастр Дніпропетровської області призначений для забезпечення органів місцевого самоврядування та органів державної влади інформацією, необхідною для прийняття управлінських рішень.

Розроблена Урядом Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р, передбачає в 2015 – 2017 рр. забезпечити новостворені територіальні громади схемами планування території та генеральними планами. Тому і проєктанти, і органи влади мають бути готові до активного використання ІТ-технологій в цій роботі.

#### **Список використаної літератури**

1. Закон України від 17.02.2011 №3038-VI «Про регулювання містобудівної діяльності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3038-17>

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.05.2011 №559 «Про містобудівний кадастр» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/559-2011-%D0%BF>

3. Рішення Дніпропетровської обласної ради від 15.03.2013 № 421-18/VI «Про Програму створення та ведення містобудівного кадастру Дніпропетровської області на 2013-2017 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.dp.ua/official-records/decisions/34/917>

*Юлія СЕМЕНІХІНА*

### **ІНСТИТУТИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА ЯК МЕХАНІЗМ ПРЕДСТАВЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ ГРОМАДЯН**

Становлення і функціонування громадянського суспільства є особливим етапом розвитку людства, держави і системи права. Суспільство, на відміну від держави, існувало завжди, проте не завжди було громадянським. Громадянське суспільство формується на певному етапі розвитку людської цивілізації, коли інтереси людини врівноважуються або стають вище інтересів держави, а забезпечення прав та обов'язків громадян є основним завданням суспільства і держави.

Поняття «громадянське суспільство» дедалі частіше вживають у повсякденному житті. Натомість, його сутність полягає у наступному: громадянське суспільство – вільна асоціація (союз) рівноправних, свідомих громадян-власників та їх об'єднань, які в межах правової системи, поза втручанням держави, самоорганізовано реалізують свої приватні і суспільні інтереси [10].

На сьогодні в Україні діє відповідна нормативно-правова база, яка визначає правові засади створення, права та гарантії діяльності ІГС. Це Закони України: «Про громадські об'єднання» (2012 р.) [3], «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1998 р.) [4], «Про благодійну діяльність та благодійні організації» (2012 р.) [2], «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» (1997 р.) [6], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.) [7], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012 р.) [5], «Про асоціації органів місцевого самоврядування» (2009) [1] та інші акти законодавства.

Прийнято вважати, що в основі розвинутого громадянського суспільства лежить активна діяльність інститутів громадянського суспільства (надалі ІГС). Зазначеними законодавчими актами до ІГС віднесено: громадські організації, професійні та творчі спілки, організації роботодавців, благодійні і релігійні організації, органи самоорганізації

населення, недержавні засоби масової інформації та інші невідприємницькі товариства і установи, легалізовані відповідно до законодавства. Таким чином, діяльність ІГС в Україні була унормована як система суб'єктів, наділених правами і обов'язками щодо відстоювання своїх легітимних інтересів у процесі подальшої розбудови громадянського суспільства в Україні та участі в управлінні державними справами, зокрема, у формуванні та реалізації державної правової політики.

В Україні громадянами створена велика кількість ІГС (громадські організації, благодійні організації, профспілки і організації роботодавців, друковані засоби масової інформації тощо). Через фіксацію зростання чи зменшення кількості утворених і легалізованих об'єднань громадян, інших громадських формувань можна оцінити стан формування громадянського суспільства в Україні [11]. Щодо статистичних показників, то за даними Головного територіального управління юстиції у Дніпропетровській області на 01 січня 2017 року в регіоні легалізовано 5345 громадських організацій. Існуючі громадські формування мають різну мету, завдання, рівень повноважень, територію діяльності, проте їх соціально-політичне призначення полягає насамперед у тому, що вони допомагають людям у розв'язанні проблем повсякденного життя, відкривають широкі можливості для виявлення суспільно-політичної ініціативи, здійснення функцій самоврядування.

Разом з тим, слід відзначити, що концентрація ІГС у великих містах дуже велика та майже повна їх відсутність у селищах та селах. Згідно із адміністративно-територіальним поділом станом на 1 січня 2016 року на Дніпропетровщині налічується 20 міст, у тому числі 13 – обласного значення, 22 райони, 46 селищ міського типу, 1435 сільських населених пунктів, 288 сільських і 40 селищних рад. Однак у м. Дніпро зареєстрована найбільша кількість громадських організацій [9].

Варто зазначити, що аналіз розвитку громадянського суспільства саме на Дніпропетровщині свідчить про наявність комплексу проблем. Зокрема, взаємодія органів державної влади, органів місцевого самоврядування з громадськістю залишається малоефективною через недостатню прозорість діяльності цих органів та забюрократизовані процедури такої взаємодії, низький рівень взаємної довіри.

Гострою проблемою для області також залишається значна кількість політичних партій та громадських організацій, які офіційно зареєстровані, проте тимчасово не ведуть публічної діяльності. Низький рівень їх активності спричинений не тільки внутрішніми чинниками, а й недостатніми умовами для повноцінної діяльності.

Суттєво гальмує розвиток громадянського суспільства також недостатня розвиненість громадянської та політичної культури представників громадськості, а саме: низький рівень політичної грамотності та компетентності основної частини населення; її політична

та громадянська пасивність, недостатня участь представників громадськості у процесі підготовки, обговорення та прийняття управлінських рішень. Спостерігаються низький рівень кадрової, фінансової та інституційної спроможності ІГС.

Зазначені аспекти та проблема недостатнього розвитку громадянського суспільства у Дніпропетровській області можуть бути розв'язані завдяки реалізації Програми сприяння розвитку громадянського суспільства у Дніпропетровській області на 2017 – 2020 роки, що була затверджена на виконання указу Президента в грудні 2016 р. рішенням Дніпропетровської обласної ради. Основними завданнями Програми є: залучення громадськості до процесів формування та реалізації державної політики, реалізація у діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування області принципів відкритості, прозорості і публічності, тощо [8].

Таким чином ІГС здатні забезпечити підвищення результативності та ефективності реформ, що реалізуються в Україні, зокрема: у сфері децентралізації, протидії корупції, підвищення соціальних стандартів, якісного надання адміністративних та суспільних послуг. Співпраця органів влади з ІГС дозволяє залучити кращий світовий досвід, розробки, технології та додаткові фінансові ресурси для розв'язання нагальних проблем. Одним з найбільш відомих прикладів спільного вирішення проблем на національному, регіональному та місцевому рівні стало запровадження електронної системи публічних закупівель ProZorro. Відомими також є результати поєднання зусиль ІГС та органів місцевого самоврядування у бюджетній сфері, що дозволило значно спростити для розуміння пересічними громадянами складний бюджетний процес, візуалізувати процеси надходження та використання бюджетних коштів «Відкритий бюджет», «Розумне місто» та ін.

Отже, з усього вищезазначеного можна зробити висновок, що громадянське суспільство в Україні стрімко розвивається. Це проявляється в активізації діяльності громадських об'єднань, все більшого поширення їх залучення до формування та реалізації політики органів публічної влади в Україні. Разом з тим, існує й низка проблем, пов'язаних з їх функціонуванням (забюрократизованість процедур взаємодії ІГС з органами влади; їх кадрові та фінансові неспроможності; низький рівень громадянської та політичної культури населення, тощо). Вони можуть бути вирішені шляхом посилення державної підтримки ІГС, розробки механізмів реальної взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування та громадських організацій, інституційної та фінансової підтримки громадянського сектору на регіональному та місцевому рівнях тощо. Усе це дозволить підвищити ефективність діяльності ІГС як механізму представлення та захисту інтересів громадян.

## Список використаної літератури

1. Про асоціації органів місцевого самоврядування: Закон України від 16.04.2009 № 1275-VI – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1275-17>
2. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 5073-VI – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>.
3. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>
4. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України від 01.12.1998 № 281-XIV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/281-14>.
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
6. Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/554/97-вр>
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
8. Про програму сприяння розвитку громадянського суспільства у Дніпропетровській області 2017 – 2020 роки: Рішення Дніпропетровської обласної ради № 126-7/VII від 02.12.2016. – Режим доступу: <http://oblrada.dp.gov.ua/diyalnist/region-prog/про-програму-сприяння-розвитку-грома-3/>
9. Розвиток громадянського суспільства в області: позитивні тенденції // Вісті Придніпров'я. – Режим доступу: <https://vesti.dp.ua/rozvitok-gromadyanskogo-suspilstva-v-oblasti-pozitivni-tendenci%D1%97>.
10. Політичні, правові та соціальні властивості сучасної держави. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/1842112056718/pravo/politichni\\_pravovi\\_sotsialni\\_vlastivosti\\_suchasnoyi\\_derzhavi](http://pidruchniki.com/1842112056718/pravo/politichni_pravovi_sotsialni_vlastivosti_suchasnoyi_derzhavi)
11. Семьоркіна О.М.. Характеристика громадських формувань як інститутів громадянського суспільства. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0016323-11>.

*Лілія СЕМЯННИК*

## РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ

У сучасних умовах реформування державного управління, коли ведеться активний пошук оптимальної моделі політичного та соціально-економічного розвитку країни, все більше уваги приділяється державній політиці в сфері пенсійного страхування, як складової соціальної сфери, адже вона впливає на інтереси і потреби всього суспільства.

Система пенсійного забезпечення в Україні складається з таких рівнів:

- солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- система недержавного пенсійного забезпечення.

Попри спроби дещо змінити правила в останні роки, основна структура пенсійної системи не змінилася з радянських часів. Проблема соціальної несправедливості пенсійної системи зберігається багато років і проявляється у користуванні різноманітними пільгами та привілеями значною часткою пенсіонерів (достроковим виходом на пенсію, скороченням необхідного для пенсії стажу, особливими умовами розрахунку пенсій тощо), відсутності єдиних принципів розрахунку пенсій для різних категорій пенсіонерів, перерозподіл частини коштів солідарної системи на користь певних груп пенсіонерів за рахунок інших пенсіонерів, диспропорції у розмірах пенсій, призначених у різні роки.

Невисокий пенсійний вік разом з можливостями дострокового виходу на пенсію, доступними для багатьох громадян є однією з характерних рис цієї системи. Середній вік виходу на пенсію для чоловіків становить близько 58,5 року, для жінок – трохи менше 56 років. Для порівняння: середні показники в ЄС становлять 63,6 року для чоловіків і 62,6 року для жінок. З огляду на значну кількість пенсіонерів, внески соціального страхування покривають лише половину коштів, необхідних для виплати пенсій, хоча самі пенсії невеликі.

Якщо пенсійний вік залишатиметься на рівні 60 років, пенсіонерів буде у 1,5 рази більше, ніж платників податків. За такого співвідношення бездефіцитна страхова система здатна забезпечити розмір пенсії на рівні лише 12 % від середньої заробітної плати. Щоб гарантувати розмір пенсії на рівні 40 % середньої заробітної плати, державі доведеться дотувати вже не половину (у 2017 році це становить 141,6 млрд. грн), а дві третини загальної суми пенсійних видатків.

Слушно зауважити, що проблеми пенсійного забезпечення неможливо вирішити лише в рамках реформування солідарної системи – необхідно проводити більш активну політику в галузі зайнятості та ефективну економічну політику, яка дає швидке зростання ВВП.

Як відомо, пенсійне забезпечення є показником благополучності суспільства і економічної стійкості держави. З метою виправлення існуючої ситуації необхідно приймати законодавчі акти щодо проведення комплексної реформи системи пенсійного забезпечення, яка має складатися з таких основних кроків, як:

- призначення всіх видів пенсій за нормами єдиного закону та скасування спеціальних пенсій (крім військових);

– наведення порядку та встановлення соціальної справедливості у солідарній системі;

– започаткування накопичувальної системи пенсійного забезпечення;

– запровадження професійної пенсійної системи для окремих категорій громадян;

– потрібна широка інформаційно-роз'яснювальна робота спрямована на висвітлення соціальних цілей всіх реформ, формування свідомого та відповідального ставлення громадян до своїх обов'язків, зокрема сплати податків та ЄСВ, як запоруки забезпечення своїх прав, зокрема майбутньої пенсії;

– розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

Щодо запровадження накопичувальної системи, зрозуміло, що вона може відбутися на етапі підйому економіки України, зростання заробітних плат, тобто, коли з'явиться додатковий ресурс для здійснення відповідних накопичувальних внесків. І при цьому, саме держава має гарантувати безпеку збереження накопичених пенсійних коштів громадян від можливих ризиків, які теоретично може мати накопичувальна система. Саме держава повинна створювати Накопичувальний фонд, формувати Раду Накопичувального фонду, яка на відкритому прозорому конкурсі визначатиме компанії, які керуватимуть коштами накопичувальної системи, а держава зі свого боку забезпечуватиме і контролюватиме інвестиційну діяльність компаній з управління активами. І це має бути основними принципами накопичувальної системи.

Запровадження другого рівня системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, тобто накопичувальної системи, дасть змогу:

– розвантажити солідарну систему;

– забезпечити формування індивідуальних накопичень громадян;

– залучити інвестиційний ресурс накопичувальної системи на розбудову національної економіки;

– здійснити розвиток національного фондового ринку.

Діяльність Недержавних пенсійних фондів в Україні регулює Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 № 1057-IV. Стаття 2 вищезазначеного Закону визначає, що система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

– пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між

адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів відповідно до цього Закону;

– страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду відповідно до цього Закону та законодавства про страхування;

– банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом.

Необхідно зазначити, що Пенсійний фонд України в жодному аспекті не здійснює управління, регулювання, заходів контролю за функціонуванням недержавного пенсійного забезпечення.

Згідно з даними нового Звіту Нацкомфінпослуг, станом на 31.03.2017 р. в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 64 недержавні пенсійні фонди та 22 адміністратори НПФ (станом на 31.03.2016 р. у Державному реєстрі налічувалось 69 НПФ та 23 адміністратори).

Наразі розвитку недержавного пенсійного забезпечення з боку держави не приділяється достатньої уваги і як наслідок лише 1,5 % населення, або 600 тис. осіб користуються перевагами системи недержавного пенсійного забезпечення.

Сучасний етап розвитку недержавних пенсійних фондів, внаслідок світової економічної кризи характеризується загальним незадовільним станом в економіці під впливом негативних тенденцій зовнішньоекономічних факторів, втратою довіри до всіх фінансових інститутів, зокрема, і до недержавних пенсійних фондів з боку основних споживачів їх послуг через високий ризик їх банкрутств, низький рівень системи захисту прав інвесторів та вкладників та домінування адміністративних методів управління в економічній політиці та загальне падіння рівня соціально-економічного розвитку держави.

Розвиток недержавних пенсійних фондів в Україні дасть можливість громадянам забезпечити собі належний рівень життя після виходу на пенсію, перетворити недержавні пенсійні фонди на потужного інвестора на фондовому ринку України, стабілізувати політико-економічну ситуацію в нашій країні.

З метою виконання Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р, та з метою створення справедливої системи пенсійного страхування розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій»,

яким пропонується створити справедливую систему пенсійного страхування шляхом звільнення солідарної системи від невластивих для неї видатків; відновлення диференціації розмірів пенсій залежно від заробітку; заміни механізму відшкодування пільгових пенсій на сплату єдиного внеску; перегляду умов призначення пенсій за віком на пільгових умовах та за вислугу років; впровадження єдиних підходів до обчислення пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV.

Вищезазначений законопроект зареєстровано у Верховній Раді України 22.06.2017 за № 6614, ним пропонується:

- осучаснення розмірів пенсій, призначених в минулі роки з урахуванням показника середньої заробітної плати за 2014, 2015, 2016 роки (3 764,40 грн.) та із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу у розмірі 1 %;

- поновлення виплати пенсії працюючим пенсіонерам в повному обсязі;

- зменшення величини оцінки одного року страхового стажу з 1,35 до 1,0;

- збільшення страхового стажу та запровадження нового порядку виходу на пенсію залежно від наявного страхового стажу;

- зміна порядку визначення мінімального розміру пенсії;

- зміна порядку індексації та перерахунку пенсій. Так, пропонується щороку проводиться перерахунок раніше призначених пенсій шляхом збільшення показника середньої заробітної плати, який враховується для обчислення пенсії. Зазначений показник щороку збільшується на коефіцієнт, що відповідає 50 % показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 % показника зростання середньої заробітної плати за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення;

- проведення з 1 жовтня перерахунку пенсій, надбавок, підвищень та інших виплат з урахування прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, встановленого на 1 грудня 2017 року Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік»;

- запровадження єдиних правил призначення пенсій;

- застосування нового порядку визначення права на призначення пенсій, обчислення розміру та здійснення пенсійних виплат для окремих категорій громадян та інші заходи з удосконалення та реформування солідарної складової пенсійної системи.

Пропонується також низка заходів у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, стосовно збору та обліку єдиного внеску, соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань, на випадок безробіття, а також у сфері зайнятості населення.

Осучаснення розмірів пенсій, призначених в минулі роки, безумовно є позитивними кроком для пенсіонерів, пенсії яких в умовах сучасного стану економіки швидко знецінюються. В той же час, проведення зазначеного перерахунку із запропонованими показниками не вирішить проблему диспропорції у розмірах пенсій.

При цьому, подальший перегляд розмірів пенсій до 2021 року ставиться в залежність не від зростання заробітної плати в економіці, а від фінансових можливостей бюджету Пенсійного фонду України. Враховуючи наявність значного розміру дефіциту, досягти його відсутності буде майже неможливо. Тому, норму проекту про щорічне збільшення пенсій до рівня 100 % показника зростання середньої зарплати буде неможливо реалізувати, і вона залишиться декларативною.

Зауважу також, що запропонований у законопроекті підхід до визначення мінімального розміру пенсії не узгоджується з вимогами статті 46 Конституції України, відповідно до якої пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом, а також статті 2 Закону України «Про прожитковий мінімум», яка визначає застосування прожиткового мінімуму для визначення мінімальної пенсії за віком.

Залишається неврегульованою проблема встановлення фіксованого розміру мінімальних пенсійних виплат за рішенням Уряду (на сьогодні – 949 гривень) для окремих категорій пенсіонерів.

Як звуження змісту і обсягу прав пенсіонерів, набутих на підставі законодавства чинного на час призначення пенсії, слід розглядати пропозицію щодо зменшення величини оцінки одного року страхового стажу з 1,35 до 1,0. Зміна цього показника також призведе до порушення конституційних прав громадян, гарантованих статтею 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Зменшення величини оцінки одного року страхового стажу в подальшому при призначенні пенсій, починаючи з 2018 р. призведе до зменшення їх розміру майже на 30 %.

Необхідно зазначити, що законопроектом не пропонується підвищення пенсійного віку. Разом з тим, передбачається збільшення вимог до страхового стажу, необхідного для призначення пенсій.

Враховуючи те, що в наступні роки на пенсію претендуватимуть покоління, які виходили на ринок праці після 1990 р., багато з яких тривалий час не працювали або працювали/працюють в тіньовому секторі економіки та за кордоном, більшість з них не зможуть вийти на пенсію у віці 60 років.

Запровадження таких пропозицій є порушенням соціальної справедливості по відношенню до застрахованих осіб, які протягом всієї

**УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
ТА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ  
У СФЕРІ НАДАННЯ ПРИТУЛКУ ШУКАЧАМ ЗАХИСТУ  
(НА ПРИКЛАДІ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ  
МІГРАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ В ДНПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ)**

трудової діяльності сумлінно і в повному обсязі виконували свій обов'язок по сплаті страхових внесків, розраховуючи в подальшому на визначені законом страхові виплати, і не очікували на різкі і непередбачувані зміни умов пенсійного забезпечення.

Незахищеність прав застрахованих осіб, незбалансованість запропонованих змін, відсутність довгострокових гарантій участі у солідарній системі призведе до втрати останніх стимулів до сплати страхових внесків та ще більшої тінізації ринку праці.

Щодо інших пропозицій законопроекту слід зауважити таке.

Скасування «спеціального» пенсійного забезпечення для окремих категорій пенсіонерів, які протягом тривалого часу були зобов'язані сплачувати зі своєї зарплати збір на обов'язкове державне пенсійне страхування за підвищеною ставкою, без належної компенсації сплачених внесків, звужує їх права на відповідне пенсійне забезпечення. У законопроекті також скасовуються норми щодо «спеціального» пенсійного забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників, незважаючи на те, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» № 213-VIII від 02.03.2015 військовослужбовців і наукових працівників виключено з загальної системи пенсійного забезпечення і збережено для них «спеціальні» умови пенсійного забезпечення.

Крім того, пропозиції щодо скасування права на призначення пенсії для окремих категорій громадян; зміни окремих норм щодо пільгового пенсійного забезпечення осіб, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи; зміни щодо зарахування часу перебування на інвалідності до страхового стажу у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням; зміни розміру надбавки до пенсії громадянам, що проживають на території гірського населеного пункту тощо також суперечить статті 22 Конституції України, оскільки звужують зміст та обсяг існуючих прав громадян.

Також необхідно зазначити, що пропозиція щодо повернення всіх нарахованих сум пенсії лише після повернення державного контролю над територіями позбавляє внутрішньо переміщених осіб, які вже інтегрувались на новому місці та мають постійне місце проживання, на одержання належних пенсійних виплат в повному обсязі.

03.10.2017 проект вищезазначеного закону пройшов друге читання у Верховній Раді України. Уразі підписання документу Президентом України, українці отримуватимуть підвищену пенсію вже з 1 жовтня 2017 р.

Перший Закон України «Про біженців» був прийнятий у 1993 році, а у 2002 році приєдналася до Конвенції про статус біженців 1951 року та Протоколу до неї 1967 року щодо статусу біженців. Україна також є країною-учасницею майже всіх відповідних конвенцій про права людини, включаючи Європейську конвенцію про захист прав людини 1950 року. Після приєднання до Конвенції про статус біженців та Протоколу до неї, в країні було запроваджено ряд відповідних положень для виконання і зокрема з 2011 року внесенні численні зміни до законодавства в сфері притулку, а саме вдосконалювався механізм надання притулку шукачам захисту. Ще одним кроком на шляху до вдосконалення стало прийняття 8 липня 2011 року Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», який замінив Закон України «Про біженців». Новий Закон був прийнятий з метою наближення до стандартів захисту ЄС та значно розширив коло осіб, яким надається захист в Україні, забезпечивши законодавче врегулювання проблеми додаткового та тимчасового захисту осіб, які не підпадають під ознаки біженця, але також потребують захисту. В нашій країні є два правових статуси, які передбачають надання міжнародного захисту: статус біженця і статус особи, яка потребує додаткового захисту.

Згідно з вимогами міжнародного права, українське законодавство визначає біженцем особу, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства (підданства), належності до певної соціальної групи або політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань, або, не маючи громадянства (підданства) і перебуваючи за межами країни свого попереднього постійного проживання, не може чи не бажає повернутися до неї внаслідок зазначених побоювань. Особа, яка потребує додаткового захисту, – особа, яка не є біженцем відповідно до Конвенції про статус біженців 1951 року і Протоколу щодо статусу біженців 1967 року, але потребує захисту, оскільки така особа змушена була прибути в Україну або залишитися в Україні внаслідок загрози її життю, безпеці чи свободі в країні походження через побоювання застосування щодо неї смертної

кари або виконання вироку про смертну кару чи тортур, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання або загальнопоширеного насильства в ситуаціях міжнародного або внутрішнього збройного конфлікту чи систематичного порушення прав людини і не може чи не бажає повернутися до такої країни внаслідок зазначених побоювань. Щодо «осіб, які потребують тимчасового захисту» – то ними є іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на території країни, що має спільний кордон з Україною, які масово вимушені шукати захисту в Україні внаслідок зовнішньої агресії, іноземної окупації, громадянської війни, зіткнень на етнічній основі, природних чи техногенних катастроф або інших подій, що порушують громадський порядок у певній частині або на всій території країни походження.

Державну міграційну службу (далі – ДМС) України було створено у грудні 2010 року для вирішення широкого спектру питань, пов'язаних з міграцією, включаючи розробку міграційної політики, боротьбу з нелегальною міграцією, реєстрацією іноземців і вирішенням питань надання притулку. Головне управління державної міграційної служби України в Дніпропетровській області (далі – ГУДМС) є одним з територіальних органів ДМС України. З метою забезпечення державної політики у сфері біженців та інших категорій мігрантів (шукачів захисту) в ГУДМС України в Дніпропетровській області в Управлінні у справах іноземців та осіб без громадянства створено відділ з питань шукачів захисту та соціальної інтеграції, у складі начальника відділу та чотирьох головних спеціалістів. Основним завданням відділу є реалізація на міжрегіональному рівні державної політики у сфері біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

На центральному рівні ДМС України має Департамент у справах біженців та іноземців. Цей Департамент наділений широким спектром повноважень, включаючи питання надання статусу біженця (наприклад, винесення остаточного рішення про надання статусу біженця, місцеву інтеграцію, а також пункти тимчасового розміщення), затримання нерегулярних мігрантів, реадмісія, тимчасове проживання іноземців та імміграційну політику.

У рамках проекту Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (далі – УВКБ ООН) в Україні «Ініціатива підвищення якості систем надання притулку у Східній Європі та Південному Кавказі», метою якого є подальше формування якісної системи надання захисту в Україні, експерти Регіонального Представництва УВКБ ООН проводять тренінги для працівників структурних підрозділів у справах шукачів захисту територіальних органів ДМС. Також завдяки вищевказаному проекту надається практична допомога у підготовці та проведенні співбесід з іноземцями та особами без громадянства, які

звертаються із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, підборі та опрацюванні інформації по країнах походження з метою подальшого ефективного написання висновків щодо визнання або відмови у визнанні біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту. Започатковано роботу російськомовної версії сайту Refworld – електронної бази даних, що містить документи, присвячені правам людини і тематиці біженців та було проведено навчання за двома навчальними модулями Європейського бюро з надання притулку (2017 р.).

Співробітники відділу з питань шукачів захисту та соціальної інтеграції Управління у справах іноземців та осіб без громадянства ГУДМС України в Дніпропетровській області задля підвищення рівня своєї професійної компетенції та ділових якостей, брали участь у тренінгах «Оцінка доказів» та «Співбесіда з вразливими особами» в межах Європейської навчальної програми у сфері захисту, участь у вебінарах по позиції УВКБ ООН відносно повернення заявників до Іраку та на тему «Афганістан», які були організовані командою Refworld УВКБ ООН, пройшли навчання в межах проекту «Ініціатива підвищення якості систем надання захисту в країнах Східної Європи та південного Кавказу», який здійснюється УВКБ ООН.

Також співробітники відділу брали участь у семінарі на тему: «Зміцнення потенціалу Державної міграційної служби України в управлінні міграційними процесами», який імплементується Представництвом міжнародної організації з міграції в Україні й відбувся в м. Отвоцьк, Республіці Польща.

Головним завданням УВКБ ООН в Україні є надання допомоги державним органам задля покращення якості надання притулку шукачам захисту, тож вищезазначена співпраця є важливою складовою в підвищенні професіоналізації державних службовців в сфері надання притулку шукачам захисту.

На наш погляд, задля підвищення рівня професіоналізму державних службовців в сфері надання притулку шукачам захисту, окрім вищезазначеної співпраці з міжнародними організаціями, також необхідні роз'яснення ДМС України, деяких актуальних питань з якими стикаються співробітники під час своєї роботи, а саме:

1. Порядок звернення із заявою особи, яка має намір бути визнаною біженцем в Україні або особою, яка потребує додаткового захисту у разі якщо така особа перебуває в СІЗО і не може особисто звернутися до територіального органу ДМС.

2. Заходи, які необхідно здійснити відносно особи, яка:
  - не використала право на оскарження протягом п'яти робочих днів з дня її письмового повідомлення про прийняття рішення про відмову у визнанні біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту та не з'явилася для вилучення у такої особи довідки про звернення за захистом

в Україні та повернення особі її документів, що посвідчують особу, та інші документи, що надавались такою особою під час звернення до територіального органу ДМС та перебувають на його зберіганні;

– отримала повідомлення суду про підтвердження рішення про відмову у визнанні біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту та не з'явилася для вилучення у такої особи довідки про звернення за захистом в Україні та повернення особі її документів, що посвідчують особу, та інші документи, що надавались такою особою під час звернення до територіального органу ДМС та перебувають на його зберіганні.

Також вважаємо за доцільне, щоб один з головних спеціалістів відділу обов'язково був чоловічої статі, оскільки бувають випадки, коли заявник з мусульманських країн через релігійні причини не визнає жінку, як представника влади, та відмовляється з нею спілкуватися, що в свою чергу унеможливує роботу з таким заявником.

У підсумку, сьогодні багато шукачів захисту обирають варіант переїзду до інших країн у пошуках ефективного міжнародного захисту та кращих інтеграційних перспектив, оскільки національна система надання притулку, все ще вимагає вдосконалення, щоб відповідати міжнародним стандартам. Тож вдосконалення професійної компетентності та ділових якостей державних службовців у сфері надання притулку шукачам захисту є важливою складовою в забезпеченні якісного, професійного та неупередженого розгляду заяв від шукачів захисту для подальшого прийняття рішення.

#### Список використаної літератури

1. Закон України від 08.07.2011 №3671-VI «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту».
2. Державна міграційна служба України. – Режим доступу: <https://dmsu.gov.ua/>
3. УВКБ ООН в Україні. – Режим доступу: <http://unhcr.org.ua/uk/>

*Сергій ХРВІЦ*

### **ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ**

Розглядаючи проблематику децентралізації влади в широкому розумінні цього процесу в Україні ми пропонуємо почати з одного з первинних аспектів цієї реформи, який стосується добровільного об'єднання територіальних громад. Адже на думку автора децентралізація в цілому та реформа місцевого самоврядування, враховуючи досвід таких держав, як Польща та Франція, не можливі

без успішного проходження цього стартового етапу. Аргументація полягає в тому, що основна вирішальна роль в сучасному європейському суспільстві належить саме територіальній громаді. Саме громада, в польському варіанті гміна чи комуна у Франції і є тим базовим елементом, що визначає сутність поняття «місцеве самоврядування». Розуміючи, що децентралізація влади є складною загальнодержавною реформою, яка потребує поступових системних кроків, що стосуються перш за все внесення змін у законодавство України наведемо основні державні документи в порядку їх пріоритетності. Зміни у основний законодавчий документ Конституцію України, впровадження Стратегії регіонального розвитку і далі по вертикалі прийняття законів та підзаконних нормативно-правових актів, які б забезпечили правове регулювання процесу децентралізації влади в Україні в цілому. В результаті пропорційно до надання широких повноважень, територіальні громади мають отримати перерозподіл бюджету від центральної влади та навчитись самостійно заробляти кошти. Це наразі і є основною метою децентралізації влади – зробити новостворені територіальні громади самодостатніми та фінансово спроможними. Ми вирішили зробити фокус на аналізі законодавчого забезпечення, а саме нових нормативно-правових актів, що регламентують діяльність територіальних громад і є основою реформи місцевого самоврядування. Говорячи про пріоритети законодавчого забезпечення децентралізації влади зміни до Конституції та законів України мають здійснюватися на основі положень Європейської хартії місцевого самоврядування з дотриманням таких принципів як:

- верховенства права;
- відкритість і прозорість;
- громадська участь;
- повсюдність місцевого самоврядування;
- субсидіарність;
- доступність публічних послуг;
- підзвітність та підконтрольність органів і посадових осіб місцевого самоврядування територіальній громаді;
- підконтрольність органів місцевого самоврядування органам виконавчої влади в питаннях дотримання Конституції та законів України;
- правової, організаційної та фінансової спроможності місцевого самоврядування;
- державної підтримки місцевого самоврядування;
- партнерства між державою та місцевим самоврядуванням;
- принцип сталого розвитку територій [6].

Слід зазначити що мета та основні напрямки децентралізації влади в Україні визначені в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р., що затверджена Кабінетом Міністрів. Згідно неї децентралізація влади – це відхід від централізованої моделі управління



в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні, реалізація повною мірою положень Європейської хартії місцевого самоврядування [4].

Наступним документом є План законодавчого забезпечення реформ в Україні, схвалений постановою Верховної Ради України. В цьому документі розкриваються етапи підтримки децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування на рівні законів [1]. Саме з цією метою було ухвалено два закони України – «Про добровільне об'єднання територіальних громад» і «Про співробітництво територіальних громад», що передбачає об'єднання зусиль громад і їхніх територій, а також фінансову підтримку держави. Слід зазначити, що право жителям сіл на добровільних засадах об'єднуватися в єдину територіальну громаду, формувати органи місцевого самоврядування вже було зазначено в Конституції України однак механізм процесу на законодавчому рівні до прийняття цих законів не було врегульовано Метою Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» є створення правових умов і можливостей для посилення гарантій місцевого самоврядування; сприяння створенню дієздатних територіальних громад; формування ефективних рад та їхніх виконавчих органів, головним завданням яких має стати поліпшення забезпечення потреб громадян, якісне надання їм необхідних соціальних послуг; забезпечення сталого розвитку відповідних територій, ефективного використання бюджетних коштів [2].

Закон України «Про співробітництво територіальних громад» розроблено з використанням найкращого європейського досвіду, здебільшого досвіду таких країн як Польща і Франція В ньому визначено організаційно-правові засади співробітництва територіальних громад, принципи, форми, механізми такого співробітництва, його стимулювання, фінансування та контролю, підстави та особливості припинення співробітництва, оскільки чинне українське законодавство передбачало лише загальні рамки упровадження міжмуніципального співробітництва, припускало об'єднання ресурсів органів місцевого самоврядування для вирішення спільних проблем, але не містило правових норм, які б дозволяли таке співробітництво [5; 6].

Також відзначимо важливу роль Закону України «Про засади державної регіональної політики», що впливає на розвиток територіальних громад в Україні в цілому. В ньому визначено основні правові, економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні та організаційні засади державної регіональної політики як складової частини внутрішньої політики України [3]. Окремо відзначимо низку законів щодо оптимізації розподілу повноважень прийнятих наприкінці 2015 р. Згідно них повноваження передаються від органу виконавчої влади до органів місцевого самоврядування, що дозволить посилити функціональну та фінансову

спроможність місцевого самоврядування. Також органи місцевого самоврядування було наділено додатковими повноваженнями щодо можливості створення центрів надання адміністративних послуг (ЦНАПів), можливості ведення реєстру територіальної громади, надання відомостей з Державного земельного кадастру, реєстрації місця проживання громадян та з інших питань, що було закріплено в Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг».

Децентралізація влади була б неможлива без фінансового підкріплення новостворених громад шляхом внесення змін у бюджетне законодавство. Було прийнято низку Законів про внесення змін до Бюджетного Кодексу України, кожен з яких мав на меті усунути законодавчі колізії та врегулювати відносини органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад шляхом спрощення процедур і наповнення місцевих бюджетів. Запровадження норм цих законів у практику бюджетування вже дозволило суттєво наростити фінансовий ресурс місцевих бюджетів.

На початку 2017 р. прийнято нові закони в рамках реалізації реформи децентралізації в Україні, що визначають статус посадових осіб і місцевого самоврядування, що з'явилися в процесі об'єднання територіальних громад. Зокрема, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо статусу старости села, селища» визначає нове поняття «старостинський округ» – частину території об'єднаної територіальної громади, утвореної відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», на якій розташовано один або декілька населених пунктів (сіл, селищ), крім адміністративного центру об'єднаної територіальної громади, визначену сільською, селищною, міською радою з метою забезпечення представництва інтересів жителів такого населеного пункту (населених пунктів) старостою. Крім того, Законом передбачені повноваження старости та його правовий статус.

Окремо слід виділити Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей добровільного об'єднання територіальних громад, розташованих на територіях суміжних районів», завдяки якому було подолано прогалину в законодавстві, яка протягом тривалого часу перешкоджала призначенню перших виборів в об'єднаних територіальних громадах утворених з населених пунктів різних районів до зміни меж відповідних районів.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо добровільного приєднання територіальних громад» вирішує проблему тих громад, що не увійшли до складу жодної об'єднаної територіальної громади, створеної поруч. Тепер такі громади мають

можливість приєднатися до вже утворених об'єднаних територіальних громад [7].

Наведена низка Законів є частиною затвердженого Верховною Радою України Плану законодавчого забезпечення реформ в Україні, про який згадувалося вище. На жаль не всі передбачені в ньому зміни в законодавство приймаються згідно з затвердженим графіком.

Частина законопроектів залишається на стадії обговорення завдяки великій кількості правок, що вносяться в процесі підготовки і потребують узгодженої позиції різних парламентських груп і фракцій.

Особливо складним питанням залишаються зміни до Конституції України, що так і не були прийняті Верховною Радою України у другому читанні. Це питання є великою мірою політизованим і тому його прийняття затягується різними політичними групами, що не зацікавлені у різких кроках напередодні чергових виборів навмисно відкладаючи резонансні для суспільства питання. В свою чергу відсутність проголосованих Змін до Конституції ланцюгом тягне за собою неприйняття великої кількості життєво необхідних законів і цілої низки законодавчих та інших нормативно-правових актів, що мають остаточно і безповоротно закріпити повноваження за новоствореними об'єднаними громадами.

#### Список використаної літератури

1. План законодавчого забезпечення реформ в Україні: Постанова Верховної Ради України від 4 черв. 2015 р. № 509-VIII. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/le/text/35/f444365n15.zip>.

2. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 5 лют. 2015 р. № 157-VIII (із змінами). – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/157-19>.

3. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 5 лют. 2015 р. № 156-VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/156-19>.

4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. 2014 р. № 385. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.

5. Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17 черв. 2014 р. № 1508-VII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>.

6. Сergygin С. М. Теоретичні засади та основні напрямки реформування місцевого самоврядування й децентралізації влади в Україні / С. М. Сergygin, Н. Т. Гончарук // *Аспекти публічного права*. – 2015. – № 4. – С. 111 – 120. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprup\\_2015\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/aprup_2015_4_16)

7. Територіальна громада як базова ланка адміністративно-територіального устрою України: проблеми та перспективи реформування. – К.: НІСД, 2016. – 61 с.

*Анастасія ЧЕРНЕТА*

## ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ТА АУДИТУ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ УПРАВЛІННЯМ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

Стратегічні перспективи розвитку України як розвинутої європейської країни потребують кардинальної реформи адміністративних інструментів впливу на розвиток соціально-економічних процесів. Економічні функції держави розвиваються, трансформуються, адаптуючись до нових умов, зростає роль контрольних форм реалізації державних функцій. Аудит є однією із форм контролю, яка лише останні роки почала використовуватися в державному управлінні України. У міжнародній практиці контролю аудит вже перетворився на одну із основних форм його проведення, а у вітчизняній практиці контрольної діяльності цей вид діяльності є новим.

Організація контролю за суспільними фінансами завжди відігравала і відіграє значну роль в системі державного регулювання. Фінансовий контроль по своїй суті представляє собою перевірку законності, доцільності здійснення фінансових операцій та реалізації на цій основі завдань фінансової політики, що спрямовується на попередження правопорушень, запобігання прийняття необґрунтованих управлінських рішень.

Уперше у законодавстві України термін «аудит» у контексті державних фінансів було застосовано в Бюджетному Кодексі. У ньому було визначено контрольні-розрахункові органи, що здійснюють аудит на всіх стадіях бюджетного процесу. Бюджетний Кодекс не тільки дозволяє, а й вимагає від державних органів та розпорядників бюджетних коштів здійснення аудиту. Статтею 3 Закону України «Про аудиторську діяльність» визначено, що аудит – це перевірка даних бухгалтерському обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлювання незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам Законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил згідно із вимогам користувачів [1].

Відправною точкою для запровадження діяльності з внутрішнього аудиту в усіх міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади та їх територіальних органах став 2012 рік, оскільки Уряд зобов'язав усіх керівників міністерств, інших центральних органів виконавчої влади з 1 січня 2012 року створити та забезпечити функціонування підрозділів внутрішнього аудиту.

Запровадження діяльності з внутрішнього аудиту передбачено ст. 26 Бюджетного кодексу та Концепцією розвитку державного внутрішнього фінансового контролю на період до 2017 р. [3]. Базові засади

для запровадження цієї діяльності визначено постановою № 1001, яка встановлює порядок утворення підрозділів внутрішнього аудиту, організацію та здійснення внутрішнього аудиту, критерії для визначення чисельності працівників служб внутрішнього аудиту та інші аспекти цієї діяльності. [4]

Відповідно до цієї постанови підрозділи внутрішнього аудиту утворюються в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах на базі контрольно-ревізійних підрозділів, а також в бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органах виконавчої влади та Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київській та Севастопольській міських держадміністраціях.

Структурний підрозділ Управління внутрішнього аудиту при Дніпропетровській обласній державній адміністрації як складова створений для поглиблення розуміння ролі бюджету в економічній системі облдержадміністрації, у період загострення соціально-економічних проблем, особливо актуальною є потреба щодо поліпшення прозорості і зрозумілості бюджету для громадськості; поліпшення якості надання державних послуг, які залежать як від обсягу реальних доходів бюджету, так і від того наскільки ефективно розпорядники бюджетних коштів управляють цими фінансовими ресурсами.

Основне завдання підрозділів внутрішнього аудиту – надання керівникові органу об'єктивних і незалежних висновків та рекомендацій функціонування системи внутрішнього контролю та її удосконалення; удосконалення системи управління; запобігання фактам незаконного, неефективного та не результативного використання бюджетних коштів; запобігання виникненню помилок чи інших недоліків у діяльності. Інакше кажучи аудиторські звіти та аудиторські рекомендації – це інструмент ефективного управління.

Управління внутрішнього аудиту Дніпропетровської облдержадміністрації утворено головою облдержадміністрації, входить до її складу і в межах Дніпропетровської області забезпечує виконання покладених на управління завдань.

Управління підпорядковується голові облдержадміністрації, керується нормативно-правовими актами з питань, що належать до компетенції органу:

- Конституцією України;
- Закон України «Про місцеві державні адміністрації»;
- Закон України «Про Державний бюджет України»;
- Актами Президента України та Кабінету Міністрів України;
- Бюджетний кодекс України;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 28.09.2011 № 1001 «Деякі питання утворення структурних підрозділів внутрішнього аудиту

та проведення такого аудиту в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах та бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади»;

– Наказ Міністерства фінансів України від 04.10.2011 № 1247 «Про затвердження Стандартів внутрішнього аудиту»;

– Наказ Міністерства фінансів України від 27.03.2014 № 347 «Про затвердження форми звітності № 1-ДВА»;

– Розпорядженнями голови облдержадміністрації та Положенням про Управління внутрішнього аудиту Дніпропетровської облдержадміністрації.

При реалізації фінансового аудиту та аудиту відповідності проводиться перевірка й аналіз фактичного положення установи щодо законного, ефективного використання державного і комунального майна, інших активів держави, відповідності стандартам проведення діяльності установи, правильності ведення бухгалтерського обліку, достовірності фінансової звітності тощо.

На сьогоднішній день, одним із головних напрямків здійснення контрольної діяльності є проведення аудиту ефективності. Серед головних завдань аудиту ефективності є проведення контролю за раціональним та ефективним використанням бюджетних коштів, виявлення недоліків у процесі виконання бюджетних програм, встановлення їх причин та розробка пропозицій по їх усуненню.

Можемо зробити висновок, що в процесі виконання своїх функцій органи державного фінансового контролю проводять фінансовий аудит, аудит відповідності, та аудит ефективності. Ефективне використання бюджетних коштів залишається однією з важливих проблем виконання бюджету в більшості країн світу. Особливо актуальна дана проблема для України, яка здійснює бюджетну політику в умовах обмежених бюджетних ресурсів.

### Список використаної літератури

1. Про аудиторську діяльність : Закон України, прийнятий Верховною Радою України від 22 квіт. 1993 р. № 3125-ХІІ.
2. Бюджетний кодекс України : Закон України 08.07.2010 № 2456 – VI.
3. Про схвалення Концепції розвитку державного внутрішнього фінансового контролю на період до 2017 року: розпорядження КМУ від 24 травня 2005 р. № 158-р.
4. Деякі питання утворення структурних підрозділів внутрішнього аудиту та проведення такого аудиту в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах та бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади: постанова КМУ від 28 вересня 2011 р. № 1001.

**НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ДЕПАРТАМЕНТУ  
З ПИТАНЬ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ  
ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЛАДИ МІНІСТЕРСТВА  
РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА  
ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

На сьогоднішній день в нашій державі активно впроваджуються реформа з децентралізації влади. Адміністративно територіальна реформа є однією з найбільш важливих реформ України.

Реалізація реформи децентралізації здійснюється відповідно до покладених завдань Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіон).

Правовою основою діяльності Мінрегіону служить Конституція України (Розділ VI Ст.116), Закон України «Про Кабінет Міністрів України», та Положення про Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.04.2014 р. № 197 (Положення).

Відповідно до Положення Мінрегіон є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну регіональну політику, державну житлову політику і політику у сфері будівництва, архітектури, містобудування, житлово-комунального господарства, а також забезпечує формування державної політики у сфері архітектурно-будівельного контролю та нагляду, контролю у сфері житлово-комунального господарства, у сфері ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів, енергозбереження, відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива.

Під час проходження стажування, в Департаменті з питань місцевого самоврядування територіальної організації влади Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України ознайомився з основними напрямками роботи та предметами відання Мінрегіону, правовою основою організації та діяльності.

Департамент з питань місцевого самоврядування та територіальної організації влади, є самостійним структурним підрозділом апарату Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, що безпосередньо підпорядковується першому заступнику Міністра.

Основними завданнями Департаменту є забезпечення формування та реалізація державної політики щодо розвитку місцевого

самоврядування, територіальної організації влади, адміністративно-територіального устрою, забезпечення нормативно-правового регулювання з питань розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади, адміністративно-територіального устрою та взаємодії з місцевими органами влади; участь у розробленні та впровадженні правового і організаційного механізму стимулювання розвитку адміністративно-територіальних одиниць шляхом удосконалення територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою; забезпечення взаємодії з місцевими органами влади.

Під час стажування в Департаменті з питань місцевого самоврядування територіальної організації влади Мінрегіону детально ознайомився з проектами пропозицій КМУ взяв активну участь в підготовці:

– актів законодавства з питань організації діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; розмежування повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; адміністративно-територіального устрою; об'єднання територіальних громад;

– нормативно-правового забезпечення з питань регіональної політики і місцевого самоврядування, державної підтримки розвитку місцевого самоврядування; нагляду за діяльністю органів місцевого самоврядування з питань здійснення наданих їм законом повноважень органів виконавчої влади;

– проектів відповідей на звернення громадян, депутатів, обласних державних адміністрацій з проблемних питань децентралізаційних процесів, об'єднання територіальних громад.

Серед першочергових заходів в процесі децентралізації та регіонального розвитку є забезпечення кадрового потенціалу, навчання, програми обміну досвідом, гарантована допомога при підготовці експертів для залучення інвестицій в громади, моніторинг проблематики по кожній конкретній громаді для прямого залучення інвестицій, інформаційно-консультаційний супровід, популяризація, контрпропаганда. В рамках зазначених заходів відвідував семінар-тренінг для експертів з децентралізації, на якому керівник стажування Рубчак М.В. приймав участь, як спікер з теми: «Актуальні питання формування перспективних планів територій».

Враховуючи різноплановість завдань та обов'язків наданий час в Департаменті налічується 23 співробітники, що є невеликою кількістю для роботи над поставленими завданнями, які займають значний час на відрядження, проведення та участь у семінарах, моніторинг проблематики кожної конкретної громади проведення інформаційно-консультаційного супроводу.

Аналізуючи звернення громадян, депутатів, обласних державних

адміністрацій визначено найбільш проблемні питання це розпорядження земельним фондом об'єднаних територіальних громад, надання адміністративних послуг в ОТГ .

Під час ознайомлення з нормативно-правовими актами з питань забезпечення відкритості та прозорості діяльності органів виконавчої влади, виявив, що відповідно до рейтингу «Спроможність до діалогу», Мінрегіон займає лідируючу позицію серед інших органів центральної виконавчої влади.

Отже, підсумовуючи отриманий досвід та інформацію, можна зробити висновки, що для виконання Програм діяльності Кабінету Міністрів України, формування та реалізації державної політики у відповідній сфері забезпечується налагодженою та чітко організованою роботою, стратегічними напрямками діяльності міністерств, у тому числі Мінрегіону, зокрема її структурним підрозділом – Департаментом з питань місцевого самоврядування та територіальної організації влади, якому бракує спеціалістів запропонувати для удосконалення роботи в Департаменті:

- залучати стажистів до участі у практичній роботі в Департаменті з питань місцевого самоврядування та територіальної організації влади Мінрегіону;

- ознайомлювати з досвідом співпраці Департаменту з іншими структурними підрозділами Мінрегіону;

- налагодити співпрацю між центральними органами виконавчої влади;

- найуспішніших слухачів, доцільно при наявності вакансій в центральних органах виконавчої влади запропонувати проходження конкурсу на вакантні посади.

Стажування в Департаменті з питань місцевого самоврядування та територіальної організації влади Мінрегіону дало можливість набути практичного досвіду в організації роботи по забезпеченню організаційної діяльності державного органу, а також оцінити функціонування та взаємодію органів центральної влади.

### **Список використаної літератури**

1. Офіс ефективного регулювання: рейтинг спроможності до діалогу. – Режим доступу: <http://brdo.com.ua/press-room/rejtyng-spromozhnosti-dialogu/>.

2. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України № 157-VIII від 05.02.2015 . – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/794-18>.

3. Про затвердження Положення про Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України: Постанова Кабінету Міністрів України № 197 від 30 квітня 2014 р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/197-2014-%D0%BF> .

4. Сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/10/Struktura-ministerstva.pdf> .

*Сергій ШИРОКОВ*

### **ПАТРІОТИЗМ НАСЕЛЕННЯ ЯК РЕСУРС ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Повне та комплексне розуміння переліку явищ, які можуть бути залучені у разі необхідності державною владою як її ресурси, є запорукою результативного та ефективного реагування на сучасні виклики мінливого світу. Це обумовлює актуальність розгляду патріотизму населення як ресурсу державної влади.

Існує багато визначень явища «патріотизм». У науковій та суспільній думці відношення до нього неоднозначне, але заперечувати, що це масове суспільне явище, не можна. Також не можна заперечувати його суттєвий вплив на поведінку людей. Отже не брати до уваги та не використовувати це явище при розробці та впровадженні політики буде не вірно.

Енциклопедія політичної думки наводить такі визначення патріотизму. «Патріотизм – це любов до батьківщини, яка включає в себе готовність стати на її захист та діяти в її інтересах». «Патріотизм – це швидше почуття, аніж політична ідея, але таке почуття, яке може бути поставлено на службу різного роду переконанням, особливо під час війни» [1].

Для того, аби мати підстави для віднесення явища патріотизму до ресурсів будь-якої влади, зосередимо увагу на відносинах влади та взаємодії, яка їм притаманна.

Щодо того, до якого роду віднести поняття «влада», в сучасній науці практично немає розбіжностей. Більшість дослідників вважають, що влада – це певні відносини, деяка взаємодія, інтеракція між двома й більше сторонами, у ролі яких можуть виступати як окремі індивіди, так і соціальні спільноти [2]. Влада – це такі «відносини між соціальними одиницями, коли поведження однієї або більше одиниць залежить за деяких обставин від поведження інших одиниць» [3, с. 98]. «Влада є силові відносини, які виражають реальне домінування» [4, с. 11].

Суть влади як феномену найбільш повно проявляється у відносинах, не в атрибутах та можливостях чи здатностях, а саме у відносинах. Немає сенсу проголошувати себе володарем світу, носити корону та мати суворий вигляд коли немає підданих, або вони не помічають це, або не розділяють цієї точки зору. Немає взаємодії – немає влади.

Серед специфічних ознак, для цілей цього викладення, відзначимо,

що влада – це соціальні, асиметричні та амбівалентні відносини, які супроводжуються казуальністю, цілеспрямованістю, результативністю та примусовістю.

Центральне місце у механізмі реалізації влади, який здатен пояснити, як вона діє, пояснити її технологію займають «ресурси влади» [5, с. 215], які ще називають підставами, або джерелами. На думку автора найвдалішим є перший варіант, який з одного боку, найбільш повно підкреслює саме взаємодію та відображає суть середі цих відносин, а з іншого боку, під ресурсами будемо розуміти не запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби, а засіб, можливість, якими можна скористатися в разі необхідності [6]. Ресурси влади - це не те, що має потенційну, а насамперед реальну природу, не те, що є в запасі, а те, що зараз працює, те, що зараз використовують й саме це реальне використання й організовує владу, вони і є цими інструментами, через які суб'єкт панує, а об'єкт підкорюється [7].

Можна погодитись зі твердженням, що у першому наближенні, апріорі, ресурси влади це те, за допомогою чого один актор може впливати на іншого [7]. Як абстрактне поняття «ресурси влади» – це все, що забезпечує таку відповідь об'єкта впливу при взаємодії з суб'єктом, яка є планово-бажаною для останнього. Забезпечення такої відповіді і є їх спільною рисою. У цьому розумінні ресурсів коло такого забезпечення охоплює широкий спектр явищ і матеріального світу, і ментального. Автор поділяє точку зору тих науковців, які трактують ресурси влади у широкому розумінні та зараховують до них будь-яке явище, яке суб'єкт використовує інструментально задля забезпечення свого панування над об'єктом у відносинах влади.

Якщо вище окреслене коло забезпечення впливу поділити на зовнішні для суб'єкта явища (зброя, грошові кошти, нерухоме майно та ін.) та внутрішні (знання, вміння, навички та ін.) і тільки перші називати «ресурсами», а другі «можливостями», то по-перше, виникають певні труднощі з віднесенням явищ до тієї чи іншої групи, а по-друге, за такою логікою можна дійти висновку, що влада здійснюється без засобів взагалі, або до ресурсів влади прийдеться зарахувати буквально все. Прикладом тут можуть слугувати ситуації, коли вплив чиниться суто маніпулюванням свідомістю через ЗМІ (дуже актуально для сучасного світу), або через гіпноз (що ще показовіше). ЗМІ в даному випадку не можна розглядати як засіб влади, а тільки як засіб передачі специфічної інформації. Безвідносно взаємодії можна явища класифікувати як завгодно, але як тільки суб'єкт залучає їх для чинення впливу, то це вже ресурси влади у розумінні тлумачного словника як застосований засіб. Інакше до ресурсів влади можна віднести буквально усе, навіть те, що ніхто поки ніколи не бачив, тому що теоретично можна надумати ситуацію у майбутньому, коли хтось це використає як ресурс влади.

Наведемо ознаки відносин влади окремо з внутрішнього боку системи влади (суб'єкт, об'єкт, мета, цілі та ін.) та з зовнішнього – у площині «влада – суспільство».

На шляху до конкретизації абстрактного, з внутрішнього боку системи влади, виділяють наступні специфічні атрибутивні характеристики цього явища, цілковита сукупність яких становить певну якість ресурсу влади:

- перебування у наявності та розпорядженні певного суб'єкта;
- суб'єкт знає як використовувати те, що в наявності та в його розпорядженні;
- суб'єкт їх використовує в конкретній ситуації, вони мають реальну а не потенційну природу;
- здатність їх забезпечити досягнення певної мети та адекватність цій меті;
- ефективність;
- ресурси суб'єкта повинні переважати ресурси об'єкта;
- конкретно-історичний, точковий характер;
- має рольову, функціональну природу: забезпечення впливу та породження необхідних результатів.

У площині «влада – суспільство»:

- у певній точці соціального часу та простору вони перебувають в обмеженому, дефіцитному стані;
- перебувають у стані бажаного володіння для об'єкта, та передбачають його готовність до жертвованості;
- певний соціальний регулятор (інструмент формування та підтримки громадського порядку у розумінні суб'єкта);
- мають аксіологічний вимір значно більший за утилітарний зміст.

Зовнішні атрибутивні ознаки мають спільну природу – вони відбивають принцип соціальної гетерогенності як один з основних принципів соціальної організації загалом, це щось, що формує або так чи інакше бере участь у формуванні соціальної нерівності [7]. Будь-яка нерівність – підґрунтя для влади.

Розглянемо детальніше аксіологічний вимір ресурсів влади. Певне суспільство постійно має конкретно-історичну систему цінностей. Явища, які знаходять своє в ній відображення, з одного боку, мають соціальну цінність, тобто є значущими для всього суспільства, з другого – мають велику значущість для індивіда або групи індивідів та впливають на їх поведінку, тобто знаходять свій відбиток у відповіді об'єкта на вплив суб'єкта. Ця сфера налічує багато нематеріальних чинників, причому не тільки тих, які ми зараз сприймаємо позитивно таких як честь, релігійна віра чи батьківська любов, а й негативно – «око за око», кровна помста та ін. – це теж явища того ж порядку. Місце патріотизму теж у цій категорії. Якщо суб'єкт влади використовує ці явища задля досягнення

своїх цілей при взаємодії з об'єктом, то це належить до ресурсів влади. Історичних прикладів цього використання безліч.

Таким чином, хоча явище патріотизму знаходиться із зовнішнього боку системи влади, у площині «влада – суспільство», але на підставі того, що це явище має свій відбиток у відповіді об'єкта на вплив суб'єкта влади, а отже влада може його використовувати при досягненні власних цілей, явище патріотизму має ознаки і його слід та треба вважати ресурсом влади.

Патріотизм населення з точки зору викладеного є ресурсом державної влади тому, що за допомогою цього остання може досягати певних власних цілей.

### Список використаної літератури

1. Енциклопедія політичної думки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slovopectia.org.ua/40/53407/261250.html>.
2. Копилов В. О. Влада – експлікація ортодоксального реляціоніста / В. О. Копилов // Гуманітарний часопис. – 2007. – № 2. – С. 84 – 98. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc\\_2007\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2007_2_14).
3. Даль Р. А. Поліархія. Участь у політичному житті та опозиція. – Х., 2002.
4. Философия власти / Гаджиев К. С., Ильин В. В., Панарин А. С., Рябов А. В.; Под ред. В. В. Ильина. – М., 1993.
5. Ледяев В. Г. Власть: концептуальный анализ. – М., 2001.
6. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970 – 1980). – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/resurs>.
7. Копилов В. О. Ресурси влади: поняття, класифікація, комбінація [Електронний ресурс] / В. О. Копилов // Гуманітарний часопис. – 2008. – № 1. – С. 55 – 65. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc\\_2008\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2008_1_10).

*Володимир ЯВОРСЬКИЙ*

## НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСОБІВ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Сучасний громадський контроль органів публічного управління формується під впливом відповідних чинників: реорганізації контролюючих органів країни; перегляду їх функцій; створення нових антикорупційних органів; забезпечення гласності та підзвітності тощо.

В сучасних умовах переходу до європейських стандартів головними завданнями громадського моніторингу та контролю стають попередження корупції та витоку фінансових ресурсів з країни, протидія неефективності та бюрократизації системи публічного управління; встановлення необхідного рівня підзвітності, гласності; посилення

зв'язків інститутів громадянського суспільства з органами публічного управління.

Для визначення ролі контролю звернімося до його визначення, яке за академічним тлумачним словником тлумачиться як перевірка, облік діяльності кого-, чого-небудь, нагляд за кимось, чимось. Установа або організація, що здійснює нагляд за ким-, чим-небудь або перевіряє його [1].

У залежності від суб'єктів, які здійснюють контроль у сфері виконавчої влади, виділяються такі його види: контроль у самій системі органів виконавчої влади – внутрішній адміністративний контроль; контроль із боку Президента України; парламентський контроль; контроль органів судової влади [2].

Вважаємо, що у світлі демократичних перетворень, що відбуваються в країні, необхідно закріпити законодавством громадський контроль для більшої прозорості та відкритості діяльності публічного управління як дієву технологію з оприлюдненням результатів його виконання громадськості.

Громадському контролю мають передувати інші його види, такі як попередній, плановий, заключний. Попередній контроль повинен бути задіяний у процесі ухвалення рішення і на початку його реалізації. Діагностичний контроль сприяє визначенню прогалин. Цільовий здійснюється з метою ліквідування негативних явищ і процесів, які були виявлені діагностичним контролем. Плановий контроль проводиться за періодом, ухваленим органом влади. Позаплановий – дає змогу не тільки виявити помилки, які були допущені, але й підвищити конкурентоспроможність робітників, які реалізують ухвалені рішення. Корегуєчий контроль вносить останні зміни в початковий проект. Заключний контроль робиться для запобігання наявних помилок у майбутньому.

Підкреслимо, що громадський контроль, на нашу думку, буде ефективним лише за умови дотримання вимог щодо рівня компетентності інститутів громадянського суспільства та їх взаємодії з органами публічної влади, серед яких: кваліфікація фахівців з відповідної проблеми, досвід громадського об'єднання, належний рівень проведення оцінки або експертного обстеження, відповідальність за відповідність результатів експертному висновку, вільний доступ до необхідної інформації тощо.

При допомозі моніторингу та контролю природним чином забезпечується якісний зворотний зв'язок в публічному управлінні, відповідальність за виконання поставлених завдань. Завдяки їм ми можемо перевірити результативність та ефективність прийнятих рішень, визначити якість виконання конкретних законів або нормативно правових актів, а також маємо можливість перевірити поточний стан справ у будь-яких сферах діяльності, включаючи роботу органів державної влади. За допомогою цих елементів можна домогтися правильного вибору форм і

методів досягнення поставлених завдань і цілей, чіткого розуміння публічними службовцями й органами своїх обов'язків, поліпшення ініціативи працівників тощо.

Можна зазначити, що громадський контроль наразі не виконує покладених на нього завдань. Одним з основних недоліків сучасної управлінської системи в Україні є непослідовність дій до впровадження реформ, часті зміни політичного вектору, а також консервативний підхід в органах влади України. Серед причин також відсутність ефективної стратегії розвитку громадського моніторингу та контролю, постійні зміни.

Саме тому постає потреба побудови прозорої системи контролю шляхом комунікацій з громадськістю, переформатування функцій та зобов'язань між владою та громадськими об'єднаннями.

Створення ефективної та дійової моделі публічного управління в Україні потребує змін, відповідних європейським стандартам, зокрема в частині встановлення прозорого зворотного зв'язку влади з громадськістю, створення системи оцінювання за результатами роботи, виявлення відхилень з метою попередження тощо.

Ми вважаємо, що особливістю громадського контролю виступає його орієнтація на виконання поставлених задач та цілей органами публічного управління, що стосуються суспільно важливих проектів та державної політики. Сучасні підходи до проведення громадського контролю не сприяють створенню зазначених умов в наслідок відсутності стандартизації процесу та системи основних показників, що є основними перешкодами в реалізації громадського контролю в Україні.

Здійснення контролю в публічному управлінні ускладнюється через низку проблем, таких як: відсутність чіткої нормативно-правової бази; браку стандартизованої системи показників моніторингу; наявності слабкої взаємодії між громадськими організаціями та державою; ускладненою процедурою доступу до важливої інформації; чинною системою звітності органів державного управління, яка, переважною більшістю, не забезпечує реального виконання ними своїх функцій.

Під час проходження стажування у Соборній районній у м. Дніпрі раді ми дійшли висновку про те, що забезпечення ефективної взаємодії громадськості з центральними органами виконавчої влади та місцевими органами публічного управління сприяє ефективному функціонуванню громадського контролю. Прес-конференції, інтерв'ю з керівництвом органів виконавчої влади у засобах масової інформації та брифінги є основними формами підготовки та оприлюднення інформації щодо взаємодії органів влади з громадськістю.

Наш висновок можна доповнити дослідженнями науковців про те, що більша частина органів влади не оприлюднює звіти результатів громадських консультацій та обговорень стосовно включення доповнень

і зауважень у проекти рішень, є слабким вплив громадських організацій на політичну, соціальну, економічну ситуацію в країні.

Громадський контроль є складовою частиною ефективного публічного управління в провідних країнах світу. Громадський контроль в Україні, на відміну від країн ЄС, не закріплений як дійова владна технологія. Оскільки в Україні дійовим видом громадського моніторингу та контролю виступає інститут громадської експертизи, є підстави удосконалити даний інститут до сучасного європейського рівня. Критеріями для змін могли би стати: розвиток законодавчої бази щодо громадського моніторингу, контролю та експертиз; розвиток інститутів громадянського суспільства; встановлення взаємної довіри з боку органів державної влади та інститутів громадянського суспільства.

Серед шляхів вдосконалення громадського контролю в публічному управлінні ми вбачаємо також за можливе адаптувати зарубіжний досвід для вдосконалення контролю в державних організаціях, закріплювати партнерський статус між інститутами громадянського суспільства та органами державної влади, розробити концепцію стратегії інституціоналізації громадського моніторингу та контролю в публічному управлінні [3] через створення та забезпечення діяльності інституту з проведення громадських експертиз на принципах незалежності, конкуренції, взаємодії на національному та міжнародному рівнях і та ін.

#### Список використаної літератури

1. Академічний тлумачний словник [Електронний ресурс] // «Наукова думка». – 1970. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/kontrolj>.
2. Авер'янов В. Б. Адміністративне право України [Електронний ресурс] / В. Б. Авер'янов // «Юридична думка». – 2004. – Режим доступу: <http://textbooks.net.ua/content/view/2662/15/>
3. Березовский Д. О. Общественный и правовой мониторинг как форма контроля за деятельностью органов государственного управления / Д.О. Березовский // Збірник наукових праць ДонДУУ: Сучасні тенденції державного управління в умовах соціально-економічного розвитку. Серія Державне управління. – Т. XV, Вип. 286. – Донецьк: ДонДУУ, 2014. – С. 18–28.



Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали  
науково-практичної конференції  
за результатами стажування слухачів  
факультету державного управління  
(11 жовтня 2017 р., м. Дніпро)

В авторській редакції.

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

---

Підписано до друку 22.12.2017. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 6,51.  
Обл.-вид. арк. 6,79. 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