Редакційна колегія

Голова редакційної колегії

Т. В. Мотренко,
доктор філософських наук, професор,
Начальник Головдержслужби України

Відповідальний секретар

В. М. Сороко,
кандидат технічних наук, доцент,
заступник Начальника
Головдержслужби України

Члени редакційної колегії

В. Б. Авер'янов,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Академії правових наук України,
завідувач відділу проблем державного управління
та адміністративного права Інституту держави
і права ім. В. М. Корецького НАН України

В. В. Балюк,
кандидат технічних наук,
начальник інформаційно-аналітичного управління
Головдержслужби України

Ю. Г. Кривонос,
доктор фізико-математичних наук,
член-кореспондент НАН України,
заступник директора з наукової роботи
Інституту кібернетики ім. В. М. Глушкова НАН України

В. І. Луговий,
доктор педагогічних наук, професор,
академік Академії педагогічних наук України,
ректор Національної академії державного
управління при Президентові України

Н. Р. Нижник,
доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Академії правових наук України,
Перший проректор Національної академії
державного управління при Президентові України

М. А. Нинюк,
кандидат наук з державного управління,
директор Центру перепідготовки
та підвищення кваліфікації працівників
органів державної влади,
органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ та організацій
при Волинській облдержадміністрації

О. Ю. Оболенський,
доктор економічних наук, професор

В. М. Олуйко,
кандидат наук з державного управління,
народний депутат України

М. І. Панов,
доктор юридичних наук, професор,
академік Академії правових наук України,
проректор з наукової роботи Національної
академії ім. Ярослава Мудрого

В. А. Рач,
доктор технічних наук, професор,
завідувач кафедри управління проектами
та економічної статистики Східноукраїнського
національного університету ім. В. Даля

М. П. Стрельбицький,
доктор юридичних наук, професор,
проректор Академії Служби безпеки України

Ю. П. Шаров,
доктор наук з державного управління, професор,
Перший заступник директора Дніпропетровського регіонального
інституту державного управління Національної академії державного
управління при Президентові України

№ 3
2005

ВІСНИК
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

© Головне управління державної служби України
© Оригінал-макет ВАТ "УкрНДІСВД"

Фото на обкладинці: ОЛЕНА ТЕРТИШНА, керівник управління державної служби Головного управління державної служби України в Дніпропетровській області

НАУКОВЕ ВИДАННЯ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Засновник: Головне управління державної служби України

Рік заснування 1995

Свідоцтво про реєстрацію КВ № 1401

Постановою Президії ВАК України від 8 вересня 1999 року № 01–05/9 журнал "Вісник державної служби України" включено до Переліку № 2 наукових фахових видань України з галузі науки "державне управління"

Рекомендовано до друку науково-методичною радою при Головному управлінні державної служби України та редакційною колегією

Від редакції:

Публікації в журналі відповідають профілю видання. Редакція зберігає за собою право скорочувати й редагувати подані текстові оригінали. Матеріали затверджує науково-методична рада при Головному управлінні державної служби України та редакційна колегія. Відповідальність за достовірність інформації несуть автори. Передрук і переклад публікацій дозволяються за письмовою згодою авторів і редакції. Рекламодавець самостійно відповідає за зміст рекламних блоків, за збереження авторських прав та прав третіх осіб. У разі цитування або передруку посилання на "Вісник державної служби України" обов'язкове. Всі права захищені.

Періодичність виходу журналу – 4 числа на рік.

Передплатити журнал "Вісник державної служби України" можна в усіх відділеннях поштового зв'язку.
Передплатний індекс **22965**

Адреса редакції:
01034, м. Київ, вул. Прорізна, 15
тел./факс 229 05 29
E-mail: infau@guds.gov.ua
www.guds.gov.ua

Опорядження та друк:
ВАТ "УкрНДІСВД",
02156 м. Київ, вул. Кіото, 25,
тел.: (044) 513 94 63

Підписано до друку 07.09.05
Формат 60 х 90/8. Друк офсетний.

У номері:

Кращі державні службовці
"Бути корисною людям" 4

Наука – державному управлінню

В. Авер'янов, О. Андрійко
Дискусійні питання законодавчого регулювання державної служби в Україні 7

Т. Гаман
Кадрове забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні України 12

В. Паламарчук, А. Козік, С. Попов
Наукове супроводження розвитку державної служби: прогнозування кадрового забезпечення і фактори впливу 16

Реформа державної служби в контексті адміністративної реформи

О. Зінченко
Погляд на підвищення ефективності державного апарату в Україні 23

М. Лахижа
Зміни інститутів та механізмів управління у процесі адміністративно-територіальних реформ (приклад Полтавщини) 28

Державна регіональна політика та місцеве самоврядування

О. Павлов
Сільські урбанізовані зони і ареали як специфічний об'єкт функціонування та управління 34

А. Тищенко
Реформування регіонального управління – важливий чинник стабільності української державності 39

Навчання державних службовців

В. Александров
Шлях до системного вирішення проблеми ефективного навчання державних службовців 47

Закони України

Закон України
"Про внесення змін до статті 37 Закону України "Про державну службу" від 31 травня 2005 року № 2593-IV 51

Нормативно-правові документи

Укази Президента України

Указ Президента України
"Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 26 липня 2005 року № 1135/2005 52

Указ Президента України
"Про внесення змін до Положення про Державний комітет архівів України" від 26 липня 2005 року № 1137/2005 52

Указ Президента України
"Питання Комісії з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців" від 18 серпня 2005 року № 1174/2005 53

Нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України
Постанова Кабінету Міністрів України
Про внесення змін до пункту 4 постанови
Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288"
від 30 червня 2005 р. № 511 55

Постанова Кабінету Міністрів України
"Деякі питання забезпечення діяльності
Національної комісії з питань регулювання зв'язку"
від 30 червня 2005 р. № 531 55

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України
від 11 травня 2005 р. № 328" від 2 липня 2005 р. № 540 . . . 56

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України
від 14 квітня 2004 р. № 468" від 12 липня 2005 р. № 547 . . . 57

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про утворення урядових органів державного управління
у складі Міністерства охорони навколишнього природного
середовища" від 12 липня 2005 р. № 550 58

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про доповнення пункту 2 Порядку обчислення стажу
державної служби" від 12 липня 2005 р. № 552 59

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін до деяких постанов
Кабінету Міністрів України з питань державної служби"
від 12 липня 2005 р. № 553 59

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення зміни до Типового положення
про урядовий орган державного управління"
від 12 липня 2005 р. № 556 60

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про утворення Державної служби туризму і курортів"
від 12 липня 2005 р. № 564 61

Постанова Кабінету Міністрів України
"Деякі питання Міністерства з питань надзвичайних ситуацій
та у справах захисту населення від наслідків
Чорнобильської катастрофи" від 15 липня 2005 р. № 589 . . . 61

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про утворення Державного департаменту
промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду"
від 15 липня 2005 р. № 590 62

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення зміни до пункту 4 постанови
Кабінету Міністрів України від 31 травня 2000 р. № 865"
від 27 липня 2005 р. № 646 62

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін та визнання такими,
що втратили чинність, деяких актів
Кабінету Міністрів України" від 1 серпня 2005 р. № 665 63

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про затвердження Положення про Державний департамент
адаптації військовослужбовців, звільнених у запас
або відставку, та конверсії колишніх військових об'єктів"
від 1 серпня 2005 р. № 667 65

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про умови оплати праці працівників державних органів
контролю в насінництві та розсадництві,
віднесених до категорій посад державних службовців"
від 3 серпня 2005 р. № 704 67

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про затвердження Положення про Департамент державної
виконавчої служби" від 3 серпня 2005 р. № 711 69

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін у додаток 1 до постанови
Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288"
від 9 серпня 2005 р. № 712 70

Постанова Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін до Положення
про Державний департамент пожежної безпеки"
від 9 серпня 2005 р. № 739 71

Розпорядження Кабінету Міністрів України
"Про віднесення посад працівників органів Державної служби
з карантину рослин до відповідних категорій посад
державних службовців" від 12 липня 2005 р. № 241-р 72

Розпорядження Кабінету Міністрів України
"Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність,
деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України"
від 9 серпня 2005 р. № 326-р 72

Розпорядження Кабінету Міністрів України
"Про віднесення посад керівних працівників апарату
центральних органів виконавчої влади, їх територіальних
підрозділів та місцевих державних адміністрацій
до відповідних категорій посад державних службовців"
від 9 серпня 2005 р. № 333-р 73

Акти Головного управління державної служби України
Наказ Головдержслужби України
"Про типову структуру Управління державної служби
Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях,
містах Києві та Севастополі" від 22 червня 2005 року № 157 . . . 74

Наказ Головдержслужби України
України "Про порядок проведення іспиту кандидатів
на заміщення вакантних посад в центральному апараті
Головдержслужби" від 7 липня 2005 року № 169 77

Наказ Головдержслужби України
"Про затвердження Порядку проведення функціонального
обстеження органів виконавчої влади"
від 29 липня 2005 року № 189 86

Спільні акти з питань державної служби
Наказ Міністерства праці та соціальної політики України,
Головдержслужби України
"Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства
праці та соціальної політики України, Головного управління
державної служби України від 31.07.2000 № 181/40"
від 12 серпня 2005 року № 256/195 94

Головдержслужба інформує
Про стан роботи зі зверненнями,
що надійшли до Головдержслужби від громадян
у першому півріччі 2005 року 95

"БУТИ ПОТРІБНОЮ ЛЮДЯМ"

Регіональне управління – важлива складова реалізації державної політики щодо соціально-економічного розвитку територій, результативність якої насамперед залежить від якісного кадрового менеджменту.

Саме тому на сучасному етапі розвитку держави на перший план виходить питання професіоналізації державного сектору управління шляхом посилення ролі та значення управління персоналом в органах державної влади. Саме з цього концепту державної кадрової політики виходить Головдержслужба України, спрямовуючи діяльність територіальних управлінь державної служби в регіонах.

Сьогоднішнє наше інтерв'ю з Оленою Анатоліївною Тертишною – керівником управління державної служби Головдержслужби України в Дніпропетровській області, яке за підсумками роботи у першому півріччі 2005 року увійшло у трійку лідерів серед структурних підрозділів Головного управління державної служби України.

Як Вам вдається забезпечувати такий ритм роботи?

Насамперед завдяки набутому життєвому та професійному досвіду. Ніколи не цуралася можливості вчитися у більш досвідчених фахівців, завжди поважала досвід і мудрість.

Таке відношення до життя у моєму характері сформували мої батьки – прості люди, які все життя прожили в селі, великі життєлюби та філософи. І зараз згадую незвичайні уроки, які давав мені батько в рідному мальовничому селі Дніпровокам'янка, що на Верхньодніпровщині Дніпропетровської області, де я народилася 1967 року, і де пройшло моє дитинство.

Особливо запам'яталося як мене, ще зовсім малу, на світанку батько на руках виніс на дах нашого будинку і показав як народжується день. Далі у житті було безліч інших світанків, але цей – з першим сонячним промінням нового дня – і досі стоїть в уяві.

Набагато пізніше зрозуміла батькову мудрість – цінувати кожен момент життя, любити його та творити власними справами.

Такий же філософ і моя матуся – майстриня української вишивки, від дотику рук якої починають краще рости будь-які рослини, а хатні квіти і взимку буяють на підвіконнях літніми кольорами. Дбайливо виховувала вона нас – своїх трьох донечок – на традиціях дідового козацького роду, а зараз виховує п'ятьох онуків. І я пишаюся тим, що мої донька та син, незважаючи на міську приписку, люблять сільській побут, не цураються важкої роботи і завжди "рвуться" у село до бабусі.

Тож Ваші сімейні традиції позначилися на виборі професії?

Безперечно. Отримавши стільки позитивного в дитинстві, я відчувала єдину потребу – донести це до інших. Тому здобуття педагогічної освіти стало свідомим кроком у досягненні мети, а одинадцять років педагогічної роботи і приклад для сестер, які теж стали вчителями – першим результатом.

Є і другий результат?

Так. Це робота в галузі державного управління, яку я розпочала 1997 року на посаді заступника голови районної державної адміністрації з організаційно-кадрових питань та навчання в Дніпропетровському регіональному інституті Національної

академії державного управління при Президентові України. Вважаю, що практичний досвід управлінця має бути підтриманий фаховими знаннями і творчим пошуком. Усі три компоненти в комплексі і дадуть результат – власний професіоналізм. Для мене аксіомою та обов'язковим атрибутом сучасного державного управління є поєднання практичного досвіду і наукової теорії, інноваційних підходів. Тому після закінчення магістратури вважала за доцільне для себе продовжити навчання в аспірантурі.

Зараз працюю над дисертацією. Переконана, що не можна здійснювати управлінські функції за інтуїцією або за власним "я так хочу". Обов'язком управлінця є усвідомлення через прогнозування результату своїх дій, аналітична оцінка рішення з урахуванням усіх реалій суспільного життя, чітке визначення мети і організація її досягнення. Саме тому наше управління послідовно та наполегливо впроваджує в регіоні пілотний проект Головдержслужби України щодо програмно-інформаційного забезпечення кадрового обліку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, який дасть можливість покращити ефективність роботи з персоналом в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, підвищити рівень інтеграції даних та впровадження сучасних інформаційних технологій в роботу кадрових служб державної влади.

Виконання згаданих Вами завдань потребує не тільки значних зусиль, а й відповідної кваліфікації підлеглих?

Звичайно. Фахова підготовка спеціалістів – це головна запорука успіху.

Колектив нашого управління – це не тільки одинадцять однодумців, це досвідчені кадровики, висококваліфіковані спеціалісти, яких об'єднує спільне бажання бути корисними для державної служби Дніпропетровщини. І для цього є усі підстави, адже серед працівників управління – вісім магістрів, два аспіранти, а сукупний стаж державної служби колективу складає 115 років. Можливо це абстрактна характеристика колективу. Але за цими цифрами – досвід спеціалістів, який дозволяє якісно вирішувати в регіоні завдання, поставлені перед управлінням Головдержслужбою України.

Що належить до повноважень підпорядкованого Вам управління?

Управління державної служби в Дніпропетровській області відповідно до своїх функціональних завдань забезпечує надання методично-консультативної допомоги у формуванні, підготовці та використанні кадрового резерву державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, питаннях проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, соціального захисту державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, здійснює заходи, спрямовані на забезпечення дотримання законодавства з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, запобігання проявам корупції у зазначених сферах.

Виконуючи програму дій уряду "Назустріч людям" та враховуючи пріоритетність завдань, спрямованих на професіоналізацію державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, важливого значення у нашій спільній роботі з державними органами влади набуває питання використання інформаційно-довідкових та аналітичних систем, які, як підтверджує досвід, позитивно впливають на сферу державного управління та створюють реальні можливості для збагачення практики державного управління.

На нинішньому етапі державотворення державна служба України як ніколи потребує професійної інформаційної підтримки, тому що поточна управлінська діяльність органів влади і особливо обґрунтованість управлінських рішень багато в чому залежать від повноти і якості інформаційних ресурсів, якими вони володіють.

Для підвищення кваліфікації та оперативного проведення консультацій з громадськістю на основі використання інформаційних ресурсів Управління державної служби спільно з Центром підвищення кваліфікації кадрів Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України у другому кварталі 2005 року провели ряд консультативно-методичних семінарів щодо програмно-інформаційного забезпечення підвищення ефективності діяльності державних органів з питань кадрового обліку.

Для створення засад самоосвіти територіальне Управління державної служби планує спільно з Дніпропетровським регіональним інститутом державного управління Національної академії державного управління при Президентові України створити в межах відповідного програмно-технічного комплексу умови для засобів дистанційного навчання спеціалістів кадрових служб державних органів, що надасть їм можливість покращувати свої знання з фахових питань без відриву від основних обов'язків. Адже відрядження спеціаліста на навчання навіть на короткотермінові курси з відривом від виробництва пов'язане з великими

фінансовим витратами, тому нові методи роботи дозволять значно поліпшити умови виконання статті 29 Закону України "Про державну службу".

Які слова є Вашим кредо?

"Бути потрібною людям". Ці слова, до речі, стали девізом колективу нашого управління та характерною рисою нашої роботи. І маємо надію, що це відчули всі, хто має відношення до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування на Дніпропетровщині. Щодня до нас телефонують для отримання консультації та поради близько тридцяти осіб, а кількість письмових та усних звернень, які розглянули фахівці управління за півроку роботи, вже сягає сотні. Щоб максимально задовольнити запити громадян ми відкрили рубрику "Запитання, відповіді, коментарі" в обласній газеті "Зоря" та журналах "Влада" і "Депутат", постійно проводимо прямі ефіри на обласному радіо та телебаченні.

Чи замислювалися Ви коли-небудь над зміною професії, фаху?

На цей час державна служба для мене – зміст життя. Я патріот своєї країни. І це слово у своєму лексиконі вживаю не для "красного слівця". Я намагаюсь робити все можливе для того, щоб державна служба нашого регіону відповідала вимогам сьогодення. А що стосується зміни професії, фаху, то можливо це відбудеться після досягнення граничного терміну перебування на державній службі та буде пов'язане з викладацькою діяльністю у вищих навчальних закладах за спеціальностями "державна служба" та "державне управління".

Чи допомагають Вам рідні, чи підтримують морально?

Підтримку сім'ї відчуваю завжди. Наші з чоловіком професії (він працівник правоохоронних органів) відносяться до таких, на які не розповсюджується поняття "нормований робочий час", тому за домашнє господарство відповідають діти. І вони роблять усе можливе, щоб вдома ми могли відпочити після напруженого трудового дня. Донька – студентка другого курсу фінансової академії, тому в будні дні за побут сім'ї відповідає син, а у вихідні донька підставляє йому дружнє сестринське плече.

Якими професійними та людськими якостями має, на Вашу думку, володіти людина на такій посаді?

Президент України Віктор Андрійович Ющенко у своєму виступі на майдані Незалежності 24 серпня 2005 року зазначив, що країні потрібні порядні й чесні професіонали, і їм треба відкривати дорогу. Повністю згодна з цією думкою. Порядність і чесність мають стати обов'язковими рисами державних службовців незалежної України. І звичайно потрібно любити свою професію, свою державу, поважати людей і шанувати сім'ю.

ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

В. АВЕР'ЯНОВ,
доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Академії правових наук України, завідувач відділу проблем державного управління та адміністративного права Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

О. АНДРІЙКО,
доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

Система законодавства України про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування є невід'ємною складовою демократичних перетворень, запровадження правових та соціальних стандартів життєдіяльності людини, держави і суспільства в цілому.

Разом з тим питання державної служби в Конституції України, Законі України "Про державну службу", інших законодавчих актах не одержали необхідної повноти розкриття та врегулювання. Хоча Конституція включає в себе низку правових приписів, які тією чи іншою мірою мають відношення до державного апарату, а відтак і до державної служби, створюючи підґрунтя подальшого удосконалення правового регулювання у цій сфері діяльності держави, однак подальший розвиток суспільства та демократичні перетворення в державі зумовлюють необхідність розробки такого законодавства.

Розвиток і поглиблення конституційних засад державної служби в Україні, пов'язаний з подальшим прийняттям законів та інших нормативних актів, які б регулювали весь спектр суспільних відносин, діяльності держави щодо створення організаційних, соціальних, економічних, правових умов реалізації конституційного права громадян на державну службу.

Визначення чітких меж системи законодавства, що має цілісно врегулювати інститут державної служби в Україні, має ґрунтуватися на загальноприйнятому тлумаченні обсягу поняття "державна служба".

При цьому доцільно виходити з *двох основних варіантів* доктринальної позиції щодо зазначеного поняття, які зумовлюють і відповідні особливості структурної побудови законодавства про державну службу.

1. *Перший* з цих варіантів більше відповідає вітчизняним традиціям розуміння державної служби. Він випливає з того, що найширшим за обсягом визнається поняття "служба у державі", котра включає:

а) службу в усіх без винятку *державних органах* (до неї входить і так звана мілітаризована служба, яка охоплює службу в усіх видах Збройних сил, в Службі безпеки України, в озброєних формуваннях органів внутрішніх справ тощо);

б) службу в *державних установах (підприємствах) та інших організаціях,* що не пов'язана з реалізацією повноважень державної влади (освіта, охорона здоров'я, культура тощо).

Саме для служби в державних органах (тобто органах, наділених державно-владними повноваженнями) і слід, на наш погляд, використовувати поняття "державна служба" у власному розумінні. Отже, ключовою об'єднуючою ознакою інституту державної служби виступає *наявність у відповідних органів, де відбувається служба, державно-владних повноважень.*

У наведеному значенні державна служба також не є цілком однорідною, оскільки охоплює дві основні сфери.

Перша сфера – служба в органах виконавчої влади, їх апараті та апараті інших державних органів, яку проходять державні службовці, що не мають спеціальних звань і здійснюють звичайну управлінську (адміністративну) діяльність.

Використовуючи практику деяких європейських країн, цей вид державної служби цілком можна було б визначити як "цивільну службу", включаючи до неї службу:

- у Секретаріаті Президента України та органах, створених при Президенті України;
- в Апараті Верховної Ради України та секретаріатах комітетів Верховної Ради;
- у Секретаріаті Кабінету Міністрів України та в апараті урядових органів;
- в апараті центральних і місцевих органів виконавчої влади;
- в апараті органів прокуратури;
- неатестованих працівників апарату органів внутрішніх справ;
- неатестованих працівників апарату військових формувань;
- в апараті судів та деяких інших державних органів.

Зазначений вид державної служби має бути предметом регулювання *окремого закону з орієнтовною назвою – "Про державну службу в органах виконавчої влади та апараті інших державних органів" (або "Про цивільну службу").* Саме цей закон має уточнити та розширити функції чинного Закону України "Про державну службу", який фактично і зараз присвячено саме службі тільки в органах виконавчої влади, апараті цих та інших державних органів.

Друга сфера державної служби – це служба в інших (тобто за винятком органів виконавчої влади) державних органах (суді, прокуратурі і т. ін.), окрім їх апарату, а також у деяких органах виконавчої влади, повноваженням яких властива суттєва специфіка, і де службовці мають спеціальні звання і виконують специфічні функції (дипломатичні, пожежної охорони, податкові, природоохоронні, митні тощо).

Цю службу слід вважати *спеціалізованою* (включаючи і мілітаризовану) державною службою, в яку входять такі самостійні види як:

- дипломатична служба;
- служба в органах внутрішніх справ (у тому числі міліції);
- служба прокурорів;
- служба суддів;
- митна служба;
- державна виконавча служба;
- податкова служба й інші спеціалізовані види державної служби, які можуть виникнути в майбутньому.

Головне, що кожний з цих видів потребує врегулювання *окремими законами з відповідними назвами*, що відбивають характер спеціалізованої служби.

2. *Другий варіант* доктринальної позиції щодо поняття "державна служба" пов'язаний з визначенням державної служби *як складової частини ширшого явища – інституту публічної служби*.

Суттєвим тут є те, що поняття публічної служби є похідним від поняття "публічна адміністрація". Публічна адміністрація – це сукупність державних і недержавних суб'єктів публічної влади, ключовими структурними елементами якої є, по-перше, *органи виконавчої влади* і, по-друге, *виконавчі органи місцевого самоврядування.*

Зважаючи на те, що публічно-правовий статус мають (на цей час повинні мати) не всі працівники зазначених органів, поняття публічної служби можна обмежити службою тих працівників, які безпосередньо виконують повноваження публічної адміністрації. Таким чином, не охоплюється поняттям публічної служби робота найманих

працівників в державних органах і недержавних суб'єктів публічної влади, які виконують функції, аналогічні функціям, що виконуються відповідними працівниками в приватному секторі.

Проте публічні функції виконуються не лише суб'єктами публічної адміністрації, але й іншими суб'єктами, зокрема: державними та комунальними (муніципальними) закладами, організаціями, підприємствами. Такі суб'єкти, що інституційно належать до публічного сектору, і виконують публічні функції (наприклад, невідкладна медична допомога, рятувальні служби тощо), вимагають особливого режиму праці, відмінного від праці в приватному секторі. Тому, залежно від обсягу публічних завдань (якщо за певних умов приватний сектор не повинен або не може виконувати певні завдання, хоча вони є необхідними для держави та суспільства) поняття публічної служби може розширюватися.

За умов будь-якого з наведених варіантів тлумачення поняття "державна служба" є підстави передбачати, що тривалість розвитку інституту державної служби в Україні полягатиме в тому, що він має поширюватись не тільки на діяльність посадових осіб власне державних органів та їх апарату, а й на діяльність працівників усіх інших державних організацій бюджетної системи – установ (закладів), підприємств, що виконують як організаційно-управлінські функції, так і професійні функції за профілем відповідної організації. Як відомо, деякі країни мають позитивний досвід поширення статусу державних службовців на усіх працюючих, зокрема, у державних установах культури, науки тощо.

Разом з тим на сьогодні й на найближчу перспективу нагальним є чітке визначення і нормативне оформлення ***інституту державної служби*** *як служби в державних органах та їх апараті, із виокремленням служби саме в органах виконавчої влади (або інакше – органах державного управління), апараті цих та інших державних органів.*

Пропонований поділ видів державної служби має бути покладений в основу формування нової системи законодавства про державну службу. З огляду на це, варті уваги два варіанти внутрішньої побудови зазначеної системи законодавства. Причому обидва варіанти виходять *із необхідності підготовки базового (або генерального) законодавчого акта.*

1. ***Перший варіант*** зазначеної внутрішньої побудови передбачає створення базового законодавчого акта у формі узагальнюючого *закону "Про засади державної служби", що мав би стати "базовим" у системі законодавства про державну службу.*

У цьому базовому законі на основі конституційних положень слід визначити ключові поняття (державна служба, державний службовець, посадова особа, службова особа, політична посада, адміністративна посада, патронатна служба та інші), закріпити основні принципи державної служби, її побудови та функціонування, загальні риси статусу державних службовців, його набуття і втрати, гарантії його дотримання, забезпечення громадського контролю за службовцями, вимоги щодо недопущення порушень прав громадян тощо.

На виконання положень базового законодавчого акта мають бути прийняті конкретні *закони*, що врегулюють державно-службові відносини *в межах окремих державних органів, які виконують спеціалізовані функції державної влади.* Такий підхід дозволяє, зокрема, детально врегулювати державно-службові відносини в органах виконавчої влади, що мають особливий правовий статус – правоохоронних, мілітаризованих, митних, дипломатичних органах тощо.

Враховуючи те, що система законодавства про державну службу має охопити усі різновиди державно-службових відносин, доцільно виходити з необхідності врегулювання спеціалізованих видів державної служби такими *окремими законами (спеціальними або галузевими)* як:

- закон "Про державну службу в органах виконавчої влади та апараті інших державних органів" (або "Про цивільну службу");
- інші спеціальні закони "Про державну службу у відповідних видах органів виконавчої влади та інших державних органах" (крім їх апарату).

Більше того, для окремих видів державної служби потрібне додаткове законодавче супроводження в частині вирішення питань, які не знайдуть відбиття у змісті спеціальних законів про відповідні види державної служби.

Зокрема це стосується згадуваної вище *цивільної служби*, яка вимагає додаткового врегулювання багатьох питань, пов'язаних з функціонуванням службово-трудових відносин, відносин дисциплінарної відповідальності державних службовців, визначенням етичних та інших правил їхньої поведінки тощо.

Таким чином, структура пропонованої системи законодавства про державну службу матиме такі **три рівні**:

- рівень *базового (генерального)* закону "Про основи державної служби";
- рівень *спеціальних (галузевих)* законів, присвячених окремим видам (цивільній, іншим спеціалізованим) служби, серед яких ключовим слід визнати закон, який є аналогом чинного Закону

України "Про державну службу" (цей закон може також мати назву "Про державну службу в органах виконавчої влади та апараті інших державних органів" або "Про цивільну службу");

• рівень *супроводжуючих* законів, які покликані доповнити дію спеціальних (галузевих) законів з питань, що залишились поза межами їх предметів регулювання, але при цьому відносяться до **"основ державної служби"**, які згідно з Конституцією України (п. 12 частини першої ст. 92) потребують визначення "виключно законами України".

2. ***Другий варіант*** внутрішньої побудови системи законодавства про державну службу може базуватися на визнанні того, що ця система має розвиватися з урахуванням головної мети держави – якнайкращого виконання публічних завдань і функцій.

У цьому випадку головним мав би бути базовий закон "Про засади публічної служби", в якому було б визначено різні види публічної служби та окреслено загальні засади правового статусу кожного з цих видів.

Цей закон має також передбачити особливості служби в державних та муніципальних (комунальних) установах, організаціях та підприємствах порівняно з роботою в приватному секторі (наприклад, обмеження на створення і діяльність організаційних структур політичних партій (відповідно до частини третьої ст. 37 Конституції України), обмеження або особливості реалізації права на страйк), особливості оплати праці, соціального та пенсійного забезпечення тощо.

Спеціальними законами у цьому випадку можуть вважатися закони про:

• державну службу в органах державної влади та їх апараті;

• службу в органах місцевого самоврядування (муніципальну службу).

Спеціальний закон *про службу в органах державної влади* має регулювати зокрема й службові відносини осіб, які обіймають суто адміністративні (тобто, так звані, "чиновницькі") посади в органах виконавчої влади, що складають "державну частину" публічної адміністрації.

У вітчизняних умовах, зважаючи на правову традицію, що фактично склалася, більшість положень цього спеціального закону може також поширюватися на:

• адміністративних працівників апаратів судів;

• адміністративних працівників органів прокуратури;

• адміністративних працівників органів (та апаратів органів), утворюваних Верховною Радою (наприклад, Рахункова палата, апарат Уповноваженого ВР України з прав людини) та Президентом України (наприклад, РНБО України).

Спільним для цих адміністративних працівників з особами, які обіймають адміністративні посади в органах виконавчої влади, є наявність прерогатив публічної влади, професійність, аполітичність тощо.

Низка положень запропонованого закону про державну службу може також поширюватися на працівників апаратів Президента України та Верховної Ради України (з винятками щодо політично призначених працівників патронатних служб). У той же час специфіка проходження окремих видів служби вимагає окремого врегулювання її особливостей (наприклад, особливостей класифікації посад дипломатичної служби тощо).

Враховуючи існування двох наведених варіантів побудови системи законодавства про державну службу, особливої уваги потребує відмінність у баченні *предмета регулювання базового (генерального) закону*. Зокрема слід передбачити два можливих варіанти його визначення.

У ***першому варіанті*** доцільно виходити з того, що об'єднуючою ознакою державної служби виступає її поширення на суто державні органи. Звідси цілком прийнятним для закону "Про засади державної служби" є використання у ньому поняття, що міститься у чинному Законі України "Про державну службу": "Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів" (частина друга ст. 2).

Другий варіант визначення предмету регулювання базового закону мав би врахувати той факт, що публічний характер владних повноважень властивий не тільки державним органам, а й органам місцевого самоврядування. Відтак, засади служби і в державних органах, і в органах місцевого самоврядування мають надзвичайно багато спільних рис. Відповідно, базовий закон мусить мати ширшу назву – "Про засади публічної служби".

Проте в обох варіантах базовий закон мав би класифікувати посади в органах державної влади та органах місцевого самоврядування на:

а) *спеціалізовані* (політичні, суддівські, прокурорські);

б) *адміністративні* (або суто "чиновницькі");

в) *допоміжні* (або обслуговуючі, технічні тощо – посади найманих працівників за трудовим законодавством).

До того ж на рівні базового закону максимально повно мають бути врегульовані основні положення проходження державної служби.

Що ж стосується особливостей соціально-трудових умов проходження служби, то вони мають бути висвітлені в межах окремих нормативно-правових актів. Це обумовлюється достатньою своєрідністю зазначених умов і відсутністю їх регулювання у єдиному кодифікованому акті про працю (як у чинному, так і в проекті нового Трудового кодексу).

Загалом же регулювання соціально-трудових умов проходження державної служби може здійснюватись трьома шляхами:

по-перше, в рамках базового закону;

по-друге, окремими "супроводжуючими" базовий закон законодавчими актами;

по-третє, змішаним шляхом, який полягає в тому, що лише відмінні від закріплених у базовому законі соціально-трудові умови проходження служби окремих видів доцільно відображати безпосередньо у спеціальних (галузевих) законах.

Висновки. Обираючи той чи інший шлях, слід мати на увазі, що у першому випадку закріплення на рівні базового закону спільних для всіх державних службовців умов проходження державної служби дозволить уникнути питання розмежування регулювання єдиних складових його статусу на всьому етапі державно-службової діяльності й провести уніфікацію в регулюванні умов здійснення професійної діяльності, які не мають істотних відмінностей в окремих видах державної служби.

У другому випадку винесення у повному обсязі за межі базового закону фіксації основних соціально-трудових умов проходження державної служби призведе до штучного роз'єднання цілісної сукупності всіх елементів статусу державних службовців, необхідності визначати у процесі застосування юридичну силу норм цих законів стосовно базового або інших чинних законів, вирішувати питання щодо їх узгодження тощо.

Нарешті, у третьому випадку забезпечується чіткий взаємозв'язок норм базового, спеціальних і "супроводжуючих" законів. Закріплені у першому соціально-трудові гарантії мають знайти – через відсилочну норму – логічне продовження в окремих законах, що висвітлюють ці гарантії у повному обсязі.

Таким чином, наведений аналіз дискусійних питань сучасного етапу законодавчого регулювання державної служби в Україні свідчить про необхідність подальшого поглибленого осмислення шляхів і методів формування відповідної системи законодавства в інтересах наближення цього законодавства до стандартів побудови і функціонування державної служби в розвинених європейських країнах.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В РЕГІОНІ УКРАЇНИ

Т. ГАМАН,
помічник-консультант народного депутата України, старший викладач кафедри державного управління та місцевого самоврядування Хмельницького університету управління та права

"Погані закони, але гарні чиновники – успішна держава. Гарні закони, але погані чиновники – держава приречена"
Бісмарк

Постановка проблеми. Демократичний розвиток України, розбудова правової держави, становлення інформаційного суспільства, створення громадянського суспільства вимагають відповідного кадрового наповнення державних інститутів, здатного активізувати процеси розбудови молодої держави.

У демократичному суспільстві кадрова політика має будуватися на основі принципу праксеологізму, тобто, коли до управління залучаються виключно професіонали, оцінюються їхні професійні якості, а не ідеологічні переконання.

Основними вимогами до діяльності посадовців нової влади Президент України В. Ющенко визначив патріотизм, професіоналізм, порядність. Саме державні службовці мають бути носіями таких якостей, людьми, які на професійній основі виконують завдання та реалізують функції держави [1], безпосередньо втілюють у життя владні рішення. Саме від державних службовців, від рівня їх професіоналізму, моральних якостей залежатиме успіх розбудовчих процесів.

Існує думка, що на державній службі потрібні не науковці, а менеджери державного сектору, аналітики політики, озброєні сучасними вміннями та знаннями до управління часом, управління змінами, аналізом вигід і витрат. Тільки такі фахівці зможуть забезпечити два основних вектори реформи державного управління: підвищення його ефективності та зменшення державних витрат на його утримання [2].

У сфері державної служби базовим принципом кадрової політики має бути соціальне партнерство між державою та державним службовцем в професійно-трудовій та інтелектуальній самореалізації особистості [3].

Вирішення питань кадрової політики, формування кадрів державного управління, їх еліти як у державі, так і в окремо взятому регіоні України залишаються наріжним каменем державного будівництва. Цій тематиці присвячено низку концептуальних робіт українських науковців О. Воронька, С. Дубенко, Т. Мотренка, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйка, В. Яцюка та інших.

Мета статті. Пропонуємо зосередити увагу на деяких аспектах кадрового забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні Україні (на прикладі Хмельницької області). Спробуємо дати характеристику кадрового потенціалу регіону, визначимо основні вимоги до кадрового забезпечення інформаційно-аналітичних центрів (служб, департаментів) у регіоні України, створення яких є актуальним для інформаційного суспільства, а їх успішне впровадження залежить безпосередньо від грамотних і висококваліфікованих спеціалістів-аналітиків державної служби.

Виклад основного матеріалу. Інформаційна діяльність органів державного управління в регіоні України є складовою системи та процесу управління, передбачає сукупність інформаційних процесів пошуку, збору, створення, систематизації,

аналітичної обробки, використання, поширення, зберігання та захисту інформації на основі новітніх інформаційних технологій з метою реалізації державної інформаційної політики в регіоні та соціально-економічного розвитку регіону, налагодження ефективного механізму управління соціальними та економічними процесами, задоволення потреб юридичних та фізичних осіб в реалізації свого права на інформацію.

На нашу думку, для ефективного здійснення інформаційної діяльності органами державного управління в регіоні України в їхній структурі варто створювати спеціалізовані структурні підрозділи на кшталт інформаційно-аналітичних служб, які мають виконувати насамперед завдання якісно-змістовного перетворення, опрацювання великих обсягів інформації.

Про доцільність такої пропозиції свідчать і результати соціологічного опитування, проведеного на базі Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій (далі Центр) Центром соціологічних досліджень Хмельницького університету управління та права, щодо подальшого розвитку та становлення інформаційного суспільства в Україні.

Протягом півроку опитано 114 державних службовців, які проходили навчання в Центрі. У процесі опитування, серед інших, пропонувалися питання щодо якості інформації, необхідної для роботи, визначення умов ефективної інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні, доцільності створення регіональних інформаційно-аналітичних служб в системі загальнодержавних тощо.

У тому, що інформація є основою управлінського процесу певні 88 відсотків респондентів. Майже 80 відсотків опитаних підтвердили своє незадоволення якістю інформації, необхідної для роботи, 47 відсотків підкреслили нестачу саме аналітично-опрацьованої інформації. Щодо створення регіональних інформаційно-аналітичних служб, то 62 відсотка опитаних стверджують, що необхідність створення таких служб давно назріла.

Інформаційна діяльність органів державного управління в регіоні України взагалі та створення інформаційно-аналітичних центрів (служб, департаментів) зокрема має супроводжуватися і підтримуватися формуванням системи професійних кадрів спеціалістів-аналітиків, розробки основних кваліфікаційних вимог до професії аналітика в державному управлінні, створенням ефективної системи комунікацій. Назріла потреба у формуванні нового, вдосконаленого кадрового ресурсу органів державного управління в регіоні України, що вміє грамотно використовувати інформаційні ресурси, новітні інформаційні технології тощо.

Основним завданням державного службовця-аналітика є глибокий, повний (достатній, необхідний) та різновекторний аналіз сукупності наявної та прогнозованої інформації для формування науково-обґрунтованих варіантів оптимальних рішень при здійсненні управління регіоном.

Інформаційно-аналітична діяльність вимагає від державного службовця-аналітика певних здібностей:

- розуміння остаточної (кінцевої) мети дослідження та прагнення її досягти під час планування, визначення концепції і надання результатів аналізу;
- критичної оцінки джерел та інформаційних каналів; уміння працювати з недостовірною інформацією;
- розуміння необхідності об'єктивного і виваженого дослідження, необхідності уникати емоційності та політизації;
- освоєння описового стилю інформації й уміння застосовувати його при виконанні різноманітних документів, від односторінкових повідомлень до багатосторінкових, об'ємних доповідей;
- втілення свого аналізу у вигляді дослідження з чіткою структурною побудовою;
- оцінки своїх власних аналітичних здібностей і визначення для себе необхідних видів самопідготовки.

Здійснення ефективної аналітичної діяльності вимагає дотримання таких умов:

- глибокого знання проблеми та правового поля, в якому вона здійснюється;
- врахування інтересів усіх зацікавлених сторін;
- відображення цілісної картини (ситуації), на тлі якої вирішується проблема;
- зосередження уваги безпосередньо на розв'язанні конкретної проблеми;
- формулювання вибору у вигляді політики, що враховуватиме широкі інтереси;
- вибору контрольованих засобів досягнення цілей;
- проведення колективної експертизи (до якої залучаються експерти з альтернативними поглядами на проблему) [4].

Особливості аналітичної роботи дають змогу сформулювати ще одну вимогу до претендентів на посади державних службовців-аналітиків – це вміння системно мислити, зокрема структурувати управлінські проблеми [5].

Вивчення досвіду світової практики державного та регіонального управління в царині кадрового забезпечення дає можливість виділити характерні риси, притаманні ефективному функціонуванню органів державного управління:

- гнучкість системи управління, здатність легко адаптуватися до швидкоплинних змін. Схема "більше повноважень – більше персональної відповідальності" стимулює та активізує залучення висококласних фахівців, здатних вирішувати поставлені завдання та нести відповідальність за свої дії;
- чіткі стандарти оцінки ефективності діяльності кадрів (наріжним каменем має стати контроль та оцінка результатів і наслідків роботи спеціаліста);
- матеріальне відчуття важливості праці державного службовця, розвиток конкурентного середовища (системи індивідуальних окладів, залежно від здібностей спеціаліста);
- базові засади управління мають ґрунтуватись на ціннісних культурних чинниках, а не на бюрократичних правилах і нормах, удосконалення адміністративної етики формування позитивного іміджу органу державного управління, підвищення престижності роботи на суспільство та державу;
- професіоналізація державної служби, що базується на безперервній освіті та творчому розвитку державних службовців [6].

Враховуючи процеси євроінтеграції в державі, вважаємо за доцільне використовувати європейський досвід і в кадровому забезпеченні інформаційно-аналітичних служб органів державного управління в регіоні Україні. Існують, на нашу думку, загальновизнані європейські стандарти, яких слід дотримуватись:
- обов'язкове знання кількох мов;
- професійне володіння інформаційно-телекомунікаційними технологіями у фаховій діяльності;
- комунікативні здібності;
- навички організатора;
- вміння реагувати швидко, адекватно на будь-які ситуації, контролювати себе;
- дипломатичність, толерантність, тактовність.

Сьогодні в Україні ефективність кадрової політики має визначатися з урахуванням суспільно-політичного та соціально-економічного стану в державі. Реальна кадрова ситуація, що склалася в країні та регіонах зокрема, ще не повністю відповідає потребам держави, суспільства та громадян.

Кадрове забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні України, як складова кадрової політика в сфері державної служби, має здійснюватися у взаємопов'язаних напрямах, а саме:
• забезпечення органів державного управління висококваліфікованими, компетентними кадрами;
• досягнення професіоналізму державних службовців шляхом ефективного функціонування й удосконалення системи навчання державних службовців;
• розвиток механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства в державі.

З огляду на це, основною метою кадрової політики в регіоні України, на нашу думку, є забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими, моральними управлінськими спеціалістами, здатними взяти на себе відповідальність й успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми і таким чином організувати ефективне управління політичним, економічним і соціальним розвитком регіонів. Коли говоримо про управлінські кадри нового типу, насамперед маємо на увазі молодь. Залучення на державну службу молодих, перспективних фахівців, омолодження керівного складу органів державного управління в регіоні залишається актуальною проблемою у здійсненні кадрової політики. Проаналізуємо ситуацію в Хмельницькій області.

Кількість населення Хмельницької області віком від 14 до 35 років станом на 1 січня 2005 року складає 409 445 осіб. Природний приріст за 2004 рік – мінус 10 413 осіб. Кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів – 10. Кількість молодих людей, які здобувають освіту на денній формі навчання вищих навчальних закладів III-IV рівнів, – 20 902 особи. Рівень працевлаштування молодих людей віком до 28 років, не зайнятих трудовою діяльністю (у відсотках до загальної кількості осіб, які перебували на обліку впродовж року), – 42,2%.

Проаналізуємо якісний склад державних службовців апаратів, управлінь і відділів Хмельницької обласної державної адміністрації, райдержадміністрацій та міськвиконкомів станом на 1 січня 2005 року порівняно зі станом на 1 липня 2000 року:
- за віком: всього державних службовців відповідно 2 194 та 2 705 осіб; з них віком до 30 років відповідно 570 (38,4% загальної кількості державних службовців) та 567 (47,7%), віком від 31 до 40 – 573 (26,1%) та 736 (27,2%) осіб;
- за рівнем вищої освіти: 2001 рік – 1 845 спеціалістів (68,2%), 2005 рік – 1 866 спеціалістів (85% загальної кількості державних службовців).

Наведена інформація яскраво свідчить про зниження рівня зацікавленості молоді до 30 років до державної служби (у Хмельницькій області). Кількість молоді (до 30 років) в 2005 році зменшилась майже на 10% порівняно з 2000 роком.

У Хмельницькій області одним з ефективних шляхів вирішення питань кадрового забезпечення діяльності органів державного управління високо-кваліфікованими спеціалістами, зокрема інформаційно-

аналітичної діяльності, є робота факультету "Управління та економіки" Хмельницького університету управління та права. Факультет орієнтується на підготовку майбутніх державних службовців прогресивно-реформаторського зразку з високим рівнем політичної культури та морально-етичних принципів. Значна увага приділяється вивченню інформаційних технологій (викладаються дисципліни: "Інформатика та комп'ютерна техніка" – 210 годин на навчальний рік, "Інформаційні технології в менеджменті" – 108 годин, "Система обробки економічної та управлінської інформації" – 108 годин, "Інформаційні телекомунікації" – 108 годин), вмінню нестандартно мислити, орієнтуватися на європейські цінності та не забувати свої українські традиції у сфері державотворення.

З метою вдосконалення існуючого на сьогодні кадрового ресурсу функціонує Хмельницький центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій, який виконує значні обсяги роботи з підвищення кваліфікації державних службовців регіонального рівня. Протягом 2002–2004 років у Центрі підвищили кваліфікацію за всіма формами навчання 4286 осіб, з них 1587 посадових осіб місцевого самоврядування, 1119 працівників органів виконавчої влади, 861 працівник територіальних підрозділів центральних органів влади [7]. Центр забезпечує постійно діючі семінари: "Основи комп'ютерної техніки", "Користувач персонального комп'ютера", "Інформаційні та телекомунікаційні технології в профілюючій діяльності", проводить виїзні практичні заняття з комп'ютерного обліку тощо [8, 9]. Усі ці заходи дають можливість реально підвищити рівень знань державних службовців у сфері інформаційних технологій.

Висновки. З огляду на викладене, вбачаємо доцільним запровадити у вищих навчальних закладах України, які готують фахівців у сфері державного управління, спеціальний навчальний курс "Аналітика в державному управлінні" або "Аналіз державної політики", а надалі запровадити спеціалізацією "Аналітик державної служби". Доцільно було б запровадити вивчення такого навчального курсу і в системі Центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій.

З метою виправлення ситуації із залученням молоді на державну службу на обласному рівні пропонуємо:

- запровадити програму "влада – молодь" з метою зміни, омолодження та якісної переорієнтації кадрового складу, підняття авторитету державної служби та залучення в місцеві органи держаної влади та органи місцевого самоврядування молодих, енергійних, цілеспрямованих людей;
- розглянути можливість реалізації проекту, за яким особи, що відмінно навчаються у вищих навчальних закладах, виявляють активну громадську позицію, зараховуються до кадрового резерву органів держаного управління та місцевого самоврядування з подальшим гарантованим законом правом отримати на конкурсній основі перше робоче місце з гідною заробітною платою; при цьому створити диференційовані умови конкурсу залежно від рівня посади;
- запровадити стажування молодих державних службовців за кордоном, переважно за програмою обміну досвідом зі спорідненими містами (тільки м. Хмельницький має 10 таких міст);
- організувати взаємообмін спеціалістами: регіон – центр, центр – регіон;
- створити регіональний банк даних фахівців органів державного управління та регіональний реєстр в межах єдиного державного реєстру державних службовців, де зазначити вакансії, пропозиції, визначити кадровий резерв. Для впровадження та ефективної діяльності реєстрів необхідно визначити кваліфікаційні вимоги та паспорт посади (професії).

1. Про державну службу: Закон України (проект) від 17. 06. 2005. – Ст. 5.

2. *Мотренко Т.* Особливості сучасного розвитку державної служби в Україні // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 28 трав. 2004 р.: У 2 т. / За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – К.:Вид-во НАДУ, 2004. – Т. 1. – С. 8.

3. Основи професійної підготовки державних службовців: Навч.посіб. / За заг.ред. Є. І. Бородіна та ін. // С. М. Серьогін та ін. Державне управління та державна служба. – Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ "Магістр", 2003. – С. 121–122.

4. *Пал Л.* Аналіз державної політики / Пер. з англ. І. Дзюб. – К.: Основи, 1999. – С. 36–37.

5. *Бакуменко В.* Аналітичне забезпечення формування державно-управлінських рішень // Вісник УАДУ. – 2000. – № 4. – С. 350.

6. *Олуйко В.* Кадрова політика чи розподіл сфер впливу // Голос України. – 2004. – № 59 (30 берез.). – С. 8.

7. Регіональний лідер системи навчання державних службовців // Вісник державної служби України. – 2004. – № 3. – С. 6.

8. *Баюк М.* Навчання сільських, селищних голів // Подільські вісті. – 2005. – № 58 (5 трав.). – С. 1.

9. *Михайлов З.* Бухгалтер вже з комп'ютером // Подільські вісті. – 2005. – № 38 (24 берез.). – С. 3.

НАУКОВЕ СУПРОВОДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ПРОГНОЗУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ФАКТОРИ ВПЛИВУ

В. ПАЛАМАРЧУК,
кандидат військових наук,
доцент, перший заступник
директора Одеського
регіонального інституту
державного управління НАДУ
при Президентові України

А. КОЗІК,
начальник Управління державної
служби Головного управління
державної служби України
в Одеській області,

С. ПОПОВ,
кандидат технічних наук, доцент,
начальник відділу наукових
досліджень, аспірантури
та докторантури Одеського
регіонального інституту
державного управління НАДУ
при Президентові України

Вступ. Досвід утворення і зміцнення української держави свідчить про суттєві здобутки у сфері державотворення та формуванні управлінського потенціалу. За історично незначний термін часу створено владні інституції й запроваджено нові демократичні процедури їх функціонування, розроблено власну правову систему, відроджується національна свідомість та сформовано стійке розуміння переваг життя в незалежній державі.

Безумовно, наведені досягнення стали можливі завдяки створенню дієвої системи державного управління, її послідовної оптимізації та наповнення професійно компетентним кадровим складом. З моменту набрання чинності Законом України "Про державну службу" розроблено та введено в дію фундаментальні організаційні та нормативно-правові засади як системи державного управління, так і її супроводжуючої складової – державної служби. Діяльність останньої, її престиж та подальший розвиток закріплено в десятках законів, сотнях указів і розпорядженнях Президента України та актах Кабінету Міністрів України й Головдержслужби України. До переліку вагомих здобутків слід віднести розробку та введення в дію системи організаційно-правових механізмів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців, науковців та науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації, проведення наукових досліджень у зазначеній сфері. Так, наприклад, визначився склад вищих навчальних закладів, які надають освітні послуги відповідно до вимог освітнього напряму "Державне управління". Окрім того, відкрито мережу аспірантур та докторантур, спеціалізованих вчених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій за науковими спеціальностями у галузі науки "Державне управління". Окремим указом Президента України щодо вдосконалення діяльності Національної академії державного управління при Президентові України визначено напрями подальшого якісного покращення загальнонаціональної системи формування нової генерації фахівців у сфері державного управління.

Наукоємність напрямів розвитку державного управління та місцевого самоврядування, їх значимість у зростанні України обумовило доцільність

створення науково-дослідних підрозділів у складі згаданої Академії, а також розробки й реалізації проблемно-орієнтованих наукових Програм досліджень, спрямованих на визначення тенденцій і процесів державотворення, закономірностей цього виду функціональної діяльності, розробку моделей, методик, технологій і заходів щодо підготовки професійно компетентних кадрових ресурсів. У нині діючих загальнодержавних і регіональних Програмах окреслено широкий спектр досліджень з питань розвитку державної служби на 2005–2010 роки, вдосконалення системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації державних службовців та залучення молоді до цього виду суспільної діяльності [1, 2]. У межах регіональних Програм виконуються дослідження науковцями Одеського регіонального інституту державного управління на замовлення місцевих державних адміністрацій Миколаївської, Одеської та Херсонської областей. Зокрема, дослідження спрямовані на визначення попиту службовців управлінського потенціалу регіону та задоволення їх потреб у професійному навчанні відповідно до вимог поточного часу й у віддаленій перспективі.

Проблемні питання та постановка завдання. Останніми роками в Україні спостерігається тенденція зростання чисельності службовців владних органів майже на третину, яка складає 1,5% від кількості економічно активного населення. З огляду на сучасний світовий досвід слід очікувати подальшого суттєвого зростання (в декілька разів) чисельності зазначеної категорії службовців. Окрім того, на тлі зростання чисельності службовців відзначається значний ступінь плинності управлінського складу, що викликає необхідність додаткового коригування прогнозних оцінок. Тому якісне та кероване кадрове забезпечення управлінського сегменту як загальнодержавного, так і регіональних ринків праці можливо за обґрунтованого формування відповідних прогнозно-інформаційних оцінок.

Сучасні напрацювання з прогнозу розвитку ринку праці головним чином орієнтовані на задоволення потреб виробництва та умовно розподіляються за науковими підходами: "попит", "пропозиція" і співвідношення "попит – пропозиція". Ці підходи поєднують декілька десятків основних методів прогнозування [3]. Для вітчизняного досвіду та США притаманне застосування підходу "попит", орієнтованого на прогнозування потреб виробництва у кваліфікованих фахівцях з вищою освітою. Цей підхід передбачає використання штатного методу для середньострокового прогнозування, а на більш віддалену перспективу – нормативного методу. Останній базується на директивному застосуванні науково обґрунтованого *коефіцієнта насиченості* спеціалістами виробництва та відповідного задоволення цього попиту випускниками вищих навчальних закладів. Сутність штатного методу полягає у розробці обґрунтованої номенклатури посад, типових штатних розписів, нормативів посадового навантаження тощо. Прогнозна потреба спеціалістів визначається залежно від техніко-технологічних і економічних показників виробництва та планового нормативу посадового навантаження.

Для Франції характерним є підхід "пропозиція", орієнтований на розвиток системи вищої освіти залежно від чисельності абітурієнтів, що очікується. Для прогнозування застосовуються методи факторного аналізу з урахуванням соціальних чинників. У підході "попит – пропозиція" творчо поєднуються методи факторного аналізу, експертних оцінок і кореляційно-регресійного аналізу та інші методи з урахуванням економічних і соціальних чинників.

Пошук вирішення проблеми. Безпосереднє застосування розглянутих підходів, стосовно кадрового забезпечення потреб владних органів, викликає певні труднощі, обумовлені насамперед особливістю походження складових вектора факторів впливу $X = \{x_1,\ldots x_i,\ldots x_n\}$ та своєрідністю їх невизначеностей, а також ступенем формалізації залежності результативного показника C (потреби службовців) від зазначеного вектора:

$$C = f(X) = f(\{x_1,\ldots x_i,\ldots x_n\}), \qquad (1)$$

де i- номер відповідного фактора впливу.

Взагалі чисельність держслужбовців та її динаміка об'єктивно обумовлені факторами життєвого циклу розвитку держави, її кадрової політики [4, 5]. Це припущення підтверджується досвідом колишнього СРСР, а потім Росії, де динаміка чисельності держслужбовців в ретроспективі має циклічний характер: зростання відповідає періоду сталого розвитку, зменшення – етапу трансформаційних перетворень (соціально-економічних потрясінь, зміни лідерів та політики розвитку тощо). Регіональні кадрові перетворення головним чином обумовлені сукупністю різнорідних чинників загальнодержавного рівня зі специфічними особливостями їх проекції на регіональне середовище під впливом місцевих факторів: політичних, природничо-господарчих, демографічних, освітньо-наукових, техніко-технологічних, інших.

Спираючись на ці судження, припустимо, що ступінь формалізації залежності (1) суттєво залежить від стабільності розвитку держави, її кадрової політики. Тобто, періоду сталого розвитку притаманні методи, які реалізують детерміновану (функціональну) залежність: нормативні та екстраполяційні. Для умов трансформаційного періоду характерна статистична залежність, де найбільш придатними є інтуїтивні наукові підходи.

Окрім того, формування прогнозно-інформаційних оцінок управлінського потенціалу регіону розглянемо диференційовано, наприклад, залежно від характеру складності управлінської діяльності підрозділів місцевої влади, терміну віддаленості прогнозу (рис.1). Для цього загальну кількість службовців місцевої влади $C_з$ у віддаленій перспективі наведемо як сукупність фахівців підрозділів зі "стабільним" C_c, "адаптивним" C_a та "інноваційним" C_i характерами управлінської діяльності [6]:

$$C_З = C_c + C_a + C_i . \qquad (2)$$

Відомо, що ефективна діяльність (ЕД) "стабільних" підрозділів можлива в умовах низького рівня невизначеностей, а в інших умовах вона неефективна (НЕД).

Діяльність цих підрозділів, як правило, добре алгоритмізована та пов'язана з наданням загальноприйнятих управлінських послуг з соціального, кадрового, фінансового, технічного та господарчого забезпечення тощо. Невизначеність діяльності таких підрозділів у майбутньому більш за все може бути обумовлена нормативно-правовими та техніко-технологічними нововведеннями, демографічними змінами, збільшенням як загального обсягу послуг, так і вимог до їх якості тощо.

Формування прогнозних оцінок для "стабільних" підрозділів можна здійснити на підставі нормативних, екстраполяційних та порівняльно-експериментальних методів, де переважно використовується детермінована залежність $C_c = f(X)$.

Обсяг та зміст підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів для таких підрозділів у віддаленій перспективі також є відносно прозорими та визначеними. Модель підготовки (кваліфікаційні вимоги) такого службовця може відповідати освітньому рівню бакалавр – спеціаліст.

Діяльність "інноваційних" підрозділів має найбільш складний характер (наприклад, пов'язана з формуванням та реалізацією політики розвитку регіону: концепції, стратегії, програми, механізми управління тощо) та відрізняється значним рівнем невизначеності, який зростає з віддаленістю прогнозу (рис.1). Тому ЕД таких підрозділів у зазначених умовах потребує постійного пошуку та впровадження управлінських інновацій.

Визначення потреб в управлінських кадрах для "інноваційних" підрозділів можливе на підставі статистичної залежності (1), яка може бути справедлива і для періоду трансформаційних перетворень, і для сталого розвитку регіону. У даному

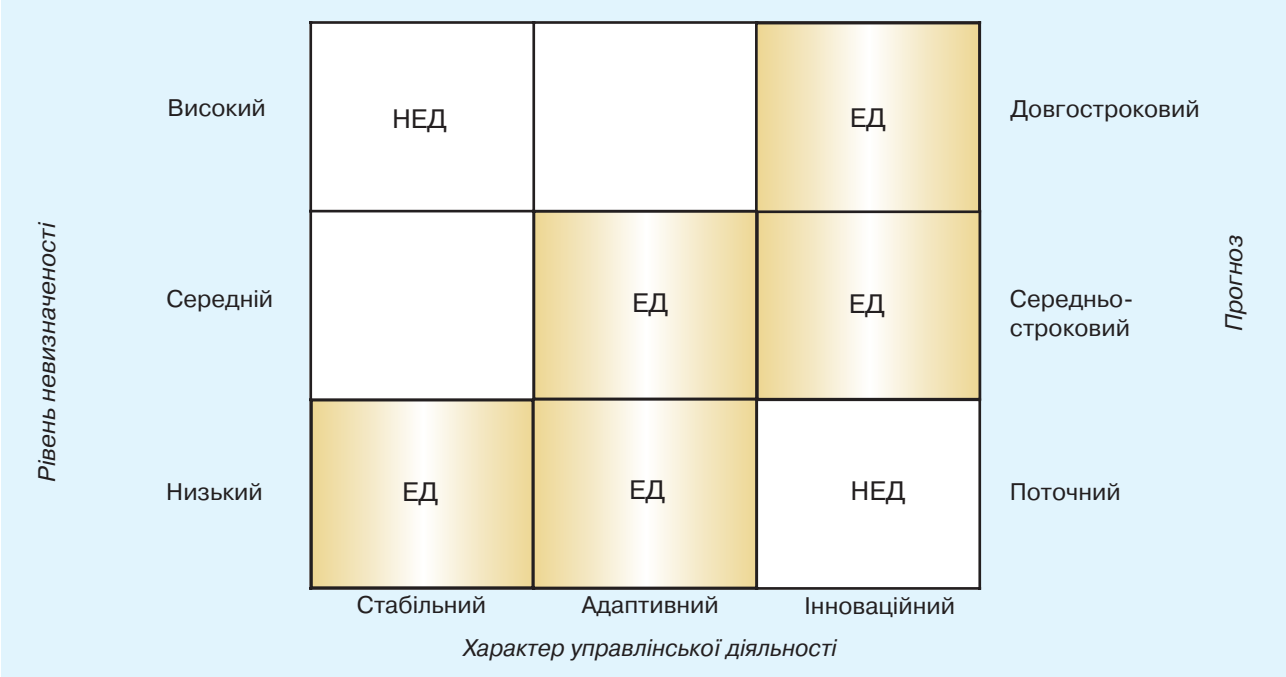


Рис. 1. Матриця "невизначеність – складність управління – прогноз"

випадку найбільш придатним вбачається метод кореляційно-регресійного аналізу, що базується на множинній кореляції та регресії. Модель підготовки службовця для "інноваційного" підрозділу має відповідати освітньо-кваліфікаційному рівню магістр.

"Адаптивний" характер діяльності за складністю є проміжним між розглянутими вище (рис.1). Тому для формування прогнозних оцінок можна комплексно застосувати методи, які будуються на детермінованій та статистичній залежностях, особливо при зростанні рівня невизначеності інформації про майбутню діяльність. Модель підготовки службовця для змішаного типу управлінської діяльності має відповідати освітньо-кваліфікаційному рівню спеціаліст чи магістр.

Виходячи з наведених суджень, розрахунки показників C_c, C_a та C_i в рівнянні (2) можна здійснити методами, згаданими у процесі аналізу видів управлінської діяльності. Загалом можна застосовувати метод кореляційно-регресійного аналізу як найбільш універсальний

$$C_з = AX = A_cX_c + A_aX_a + A_iX_i,$$

де – $A_{c(a,i)}$ та $X_{c(a,i)}$ – вектори вагових коефіцієнтів $a_{c(a,i)j}$ та значень факторів $x_{c(a,i)j}$ для кожного з видів управлінської діяльності відповідно.

Якщо кожну із залежностей $C_c = f(X_c)$, $C_a = f(X_a)$ та $C_i = f(X_i)$ вдасться привести до поліному лінійного типу $C = a_o + a_1 x_1 + \ldots + a_n x_n$., то розрахунок його вагових коефіцієнтів a_i можна отримати із застосуванням методу найменших квадратів за умови, що величини x_i оцінюються експертно. Цей метод базується на припущенні, що при правильному визначенні a_i сума квадратів флуктуацій різниць фактичних значень результуючого показника $C_Ф$ і тих, що розраховуються C_p, мінімізується, а саме:

$$F = \Sigma (C_p - C_ф)^2 = \Sigma ((a_0 + a_1x_1 + \ldots + a_nx_n) - C_ф)^2 = min \qquad (3)$$

У цьому випадку сукупність часткових похідних функції F по невідомим коефіцієнтам a_0, a_1, ..., a_n (кожна з $dF/da_i = 0$) утворює систему нормальних $n + 1$ рівнянь з $n + 1$ невідомими параметрами

$$\left| \begin{array}{l} dF/da_0 = 0 \\ \ldots\ldots\ldots\ldots \\ dF/da_i = 0 \\ \ldots\ldots\ldots\ldots \\ dF/da_n = 0 \end{array} \right|$$

У результаті розв'язання цієї системи рівнянь отримуємо зазначені коефіцієнти. Сучасні програмні продукти, зокрема, Excel, SPSS та інші, дозволяють прискорити розв'язання цього завдання.

З огляду на згадане, визначення складових вектора факторів $X_{c(a,i)}$ може здійснюватися експертним шляхом. Для зменшення обсягів розрахунків доцільно обмежити розмірність цього вектора шляхом розгляду найбільш впливових чинників із сукупності раціональних. Окрім того, важливо розглянути ті фактори, що властиві владному сегменту ринку праці.

Загалом ринок праці, зокрема регіональний, визначається певною множиною факторів впливу, взаємодія яких у сукупності утворює механізм його функціонування та розвитку, регулює якісні й кількісні характеристики. Типовими групами факторів вважаються: політичні, економічні, соціальні, демографічні, екологічні, техніко-технологічні [5]. Дія факторів кожної групи здійснюється через певні механізми. Наприклад, політичні фактори впливають на стан ринку праці через зміни законодавства (трудового, податкового, соціального захисту тощо), регулювання макроекономічних параметрів, створення відповідного політичного клімату в державі та регіоні. Важливий вплив мають економічні фактори: темпи економічного зростання, рівень інфляції та безробіття, галузеві зміни, інше. Певною мірою соціальні фактори обумовлюють стабільність ринкової економіки і суттєво залежать від соціальної політики держави, регіону, а також суб'єктів господарювання різних форм власності.

Безумовно, ринок праці обумовлюється також факторами демографічної групи, що характеризують склад населення і зміни його структури: статевий та віковий чинники, абсолютний та відносний приріст, щільність населення, співвідношення міського та сільського населення тощо. Окрім наведених факторів мають значення також чинники екологічної групи, а саме такі, що визначають стан здоров'я, працездатність, здатність до відтворення економічно активного населення відповідної кваліфікації та кількості. Якість кадрового потенціалу також залежить від техніко-технологічної групи чинників, а саме: здатності працездатного населення до діяльності в умовах

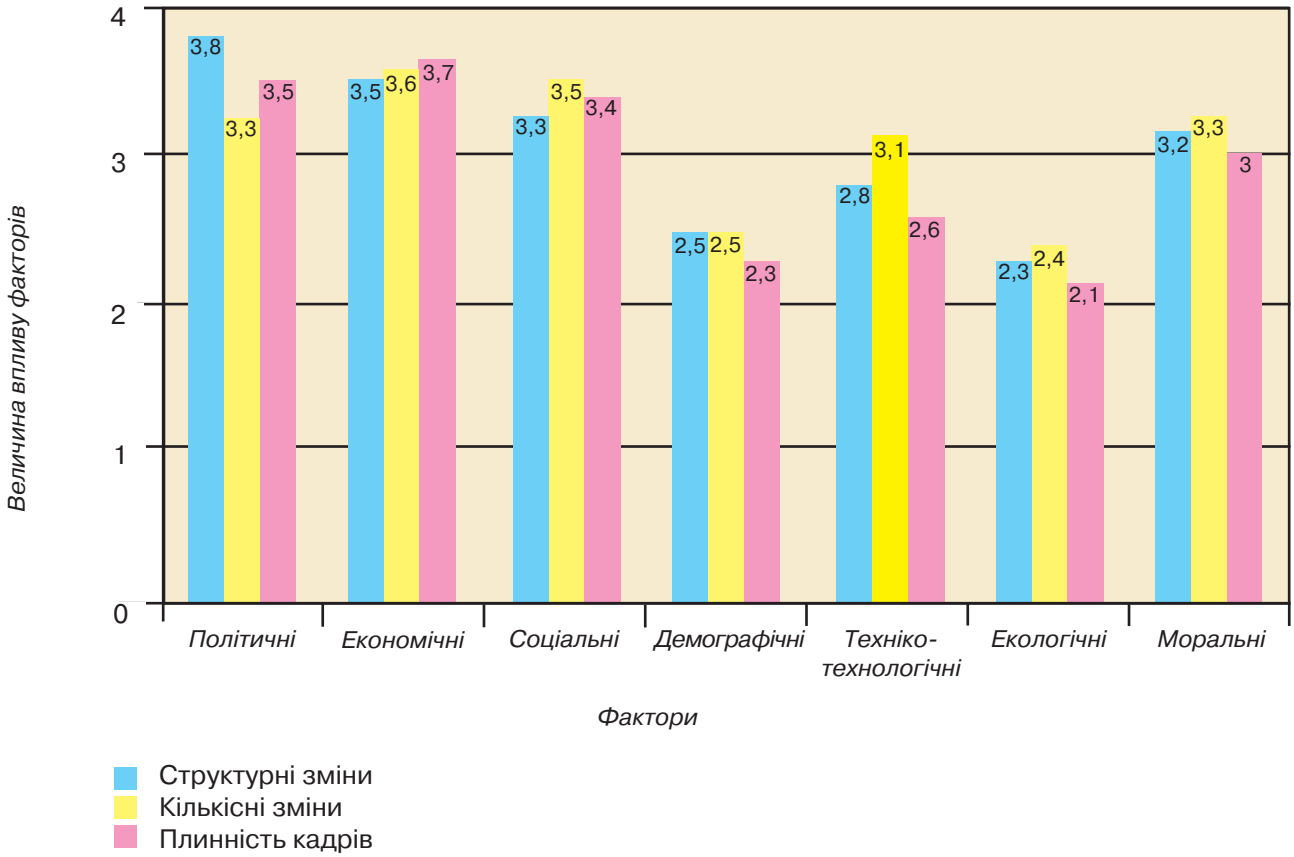


Рис.2. Середнє значення впливу факторів

високотехнологічного виробництва, сприймання ідеї інноваційного розвитку, управлінських нововведень.

З метою уточнення переліку груп факторів і оцінки їх впливу на механізми утворення й функціонування "владного" сегменту ринку праці було проведено експертне обстеження на замовлення Одеської обласної ради в межах регіональної програми щодо підготовки та залучення молоді до державної служби (рис.2).

У якості експертів були залучені досвідчені службовці кадрових служб місцевих держадміністрацій і міськвиконкомів Одеської області, науковці та слухачі Одеського регіонального інституту державного управління, добре обізнані з проблемами регіональних перетворень, мають достатнє уявлення про перспективи розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, шляхи їх адаптації до європейських стандартів тощо.

За результатами першого етапу обстежень вищенаведену множину факторів було доповнено групою моральних чинників. Експерти вважають, що структурні зміни органів місцевої влади, кількість їх службовців та плинність кадрів визначається насамперед групами політичних, економічних, соціальних та моральних факторів. Окрім того, структурні зміни визначаються щонайперше політичними, економічними, а потім соціальними факторами, у той час як кількість службовців передусім залежить від економічних чинників, потім соціальних, економічних та моральних факторів. Плинність кадрового складу головним чином залежить від економічних, політичних, а потім соціальних та моральних груп факторів.

Подальші дослідження стосувалися розгляду впливу окремих факторів політичних, економічних та соціальних груп (рис. 3, 4 і 5). Так, експерти вважають, що серед політичних чинників мають вплив на кількісні потреби службовців насамперед політичні рішення щодо розвитку державного управління та місцевого самоврядування, зокрема політики у сфері реформування державної служби та його фінансового забезпечення (рис. 3). До найменш вагомих чинників належать військові конфлікти та міжнародні угоди.

Окрім того, до факторів, що "стабілізують" плинність управлінського потенціалу регіону,

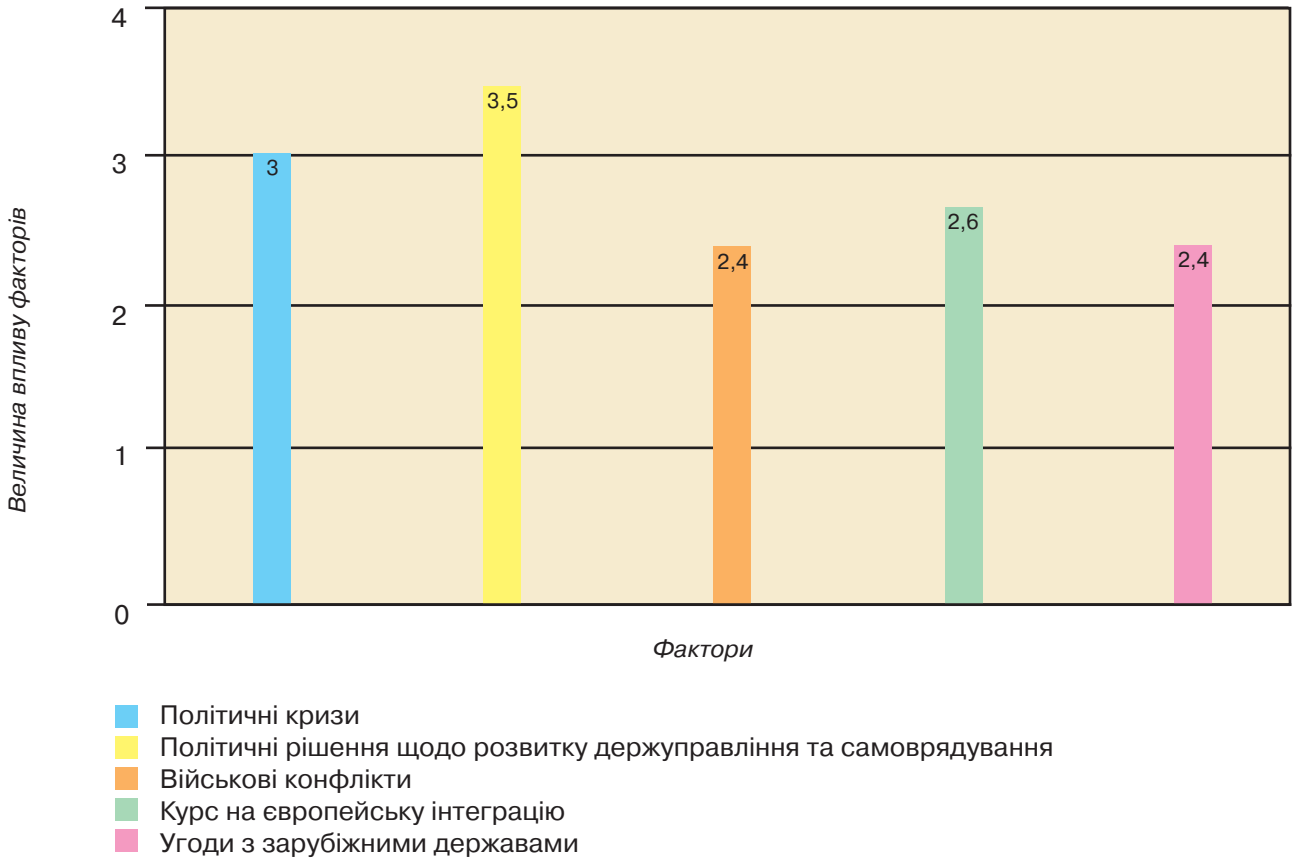


Рис.3. Середнє значення впливу політичних факторів на потреби службовців

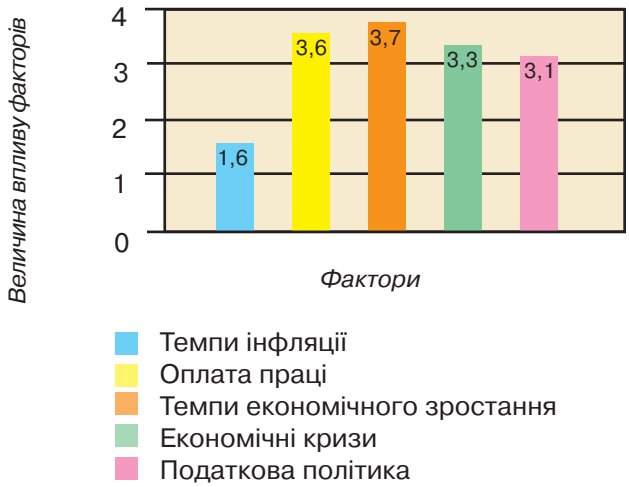


Рис.4. Середнє значення впливу економічних факторів на плинність кадрового складу

Рис. 5. Середнє значення впливу соціальних факторів на кадрове забезпечення

віднесено такі чинники, як темпи економічного зростання та величина оплати праці службовців (рис. 4). До найменш значущих чинників віднесено такий фактор як темпи інфляції.

Серед чинників соціальної групи (рис. 5) найбільш впливовими факторами на кадрове забезпечення управлінського потенціалу регіону у віддаленій перспективі вважаються соціальні гарантії службовців державного управління та місцевого самоврядування. Решта наведених чинників належить до менш значущих.

Висновки. Таким чином, в Україні шляхом обґрунтованого формування й реалізації державної політики об'єктивно визнано та законодавчо закріплено доцільність існування самостійної і суспільно важливої сфери професійної діяльності людини – державна служба. Остання забезпечена гарантованим соціальним замовником, освітнім напрямом "Державне управління", змістом і методикою навчання та відносно самостійною однойменною галуззю науки зі своїм проблемним полем, предметом і методологією досліджень.

Формування прогнозно-інформаційних оцінок кадрового забезпечення управлінського потенціалу держави і регіону на віддалену перспективу є важливим елементом розробки кадрової політики та передбачає проведення цілеспрямованого системного наукового дослідження з певною методологією й диференціацією як напрямів обстежень, так і методів їх здійснення.

Спрощене формування прогнозно-інформаційних оцінок можливе за умов диференційованого розгляду підрозділів управління залежно від ступеня складності їх діяльності. Універсальним підходом формування зазначених оцінок доцільно вважати метод кореляційно-регресійного аналізу з визначенням факторів впливу експертним шляхом.

За результатами попередніх досліджень встановлено, що розмірність вектора впливу Хс(а,і) може визначатися декількома найбільш впливовими факторами: рішенням з розвитку державної політики, оплатою праці та темпами економічного зростання, соціальними гарантіями службовців державного управління та місцевого самоврядування, іншими. Доцільно надалі зосередитися на більш поглибленому дослідженні факторів впливу з виявленням нових тенденцій розвитку як державного управління й місцевого самоврядування, так і їх управлінської сфери у перспективі.

1. Про затвердження регіональної програми підготовки та залучення молоді до державної служби, служби в органах місцевого самоврядування в Одеській області: Рішення Одеської обласної ради від 24 квіт. 2003 р. № 130-XXIV

2. Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 черв. 2004 р. № 746

3. Середньострокове планування кадрового забезпечення державної служби та органів місцевого самоврядування Одеської області: Заключний звіт про НДР. – Одеса: ОРІДУ НАДУ при Президентові України, 2004.

4. Планирование, подготовка и использование специалистов с высшим образованием в СССР и зарубежных странах / Под ред. Зуева В. М. – М.: НИИ ВШ, 1990. – 206 с.

5. *Сидунова Г. И.* Кадровая политика региона: инновационный подход [Электронный ресурс]. – http://www.cis2000.ru

6. *Попов С. А.* Кадрове супроводження регіональних перетворень: аспект наукового забезпечення //Кадрове супроводження регіональних перетворень: Матер. наук.-практ. конф. 18 квіт. 2002 р. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2002. – С. 163–178.

ПОГЛЯД НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО АПАРАТУ В УКРАЇНІ

О. ЗІНЧЕНКО,
заслужений економіст України, начальник відділу Фонду державного майна України

Вступ. Визначаючи стратегію і тактику свого подальшого розвитку, особливо у перехідний час, держава, як вчили древні філософи, має не розраховувати на швидкі успіхи і не спокушатися малою вигодою, бо, поспішаючи, можна не домогтися поставлених цілей, а спокусившись малим, можна не досягти великого. Одним з таких чинників, який може дозволяти державі неспішно рухатися вперед і досягати суттєвих успіхів у своєму поступальному розвитку, забезпеченні високого життєвого рівня народу, є формування і функціонування дієздатного державного апарату.

І теоретики, і практики державної служби бачать його політично зрілим, високопрофесійним, чесним, порядним, з глибокими аналітичними й організаторськими здібностями, спроможним готувати коротко-, середньо- і довгострокові прогнози соціально-економічного розвитку держави та реалізовувати їх у повному обсязі.

Метою статті є розгляд питань подальшого удосконалення діяльності державного апарату, зокрема органів державного управління, визначення нагальних проблем і шляхів їх вирішення.

З чого починається держава? Вважається, з організації державного механізму, забезпечення його безперебійного функціонування. Такий механізм покликаний скоординувати систему діяльності всіх складових народного господарства країни, забезпечувати підвищення матеріального і культурного рівня населення, коли людина почувається захищеною і убезпеченою. Це означає, що держава створена справедливо і досконало та відповідає державницьким уявленням древнього філософа Платона: "Держава, якщо тільки вона правильно побудована, буде в нас цілком досконалою" [1, с. 116].

Цій тезі повною мірою відповідають положення статті 3 Конституції України, де зазначається: "Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свободи людини є головним обов'язком держави" [2].

А з чого починається державний механізм? Вважаємо, з утворення мережі центральних і місцевих органів влади, визначення їх повноважень, кола обов'язків, штатної чисельності, обсягу фінансування на утримання апарату управління, призначення їх керівників. Відповідно необхідно мати затверджену в установленому порядку законодавчу і нормативно-правову базу для здійснення функціонування цих органів, зокрема закони "Про Президента України", "Про Кабінет Міністрів України", "Про державну службу", "Про Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади", "Про Фонд державного майна України", "Про внесення змін до Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні", "Про управління об'єктами державної власності", "Про право комунальної власності". Деякі з них перебувають у стадії розроблення, інші вимагають оновлення, проте їх прийняття є нагальною справою. Відсутність таких законів позначається на визначенні функцій, прав, повноважень, обов'язків державних органів, а відповідно, зайнятих там працівників, тобто забезпеченні елементарного

порядку у кожній державній установі, органі місцевого самоврядування, де відвідувач, заявник не ходив би тривалий час коридорами влади, а своєчасно одержав би чітку і кваліфіковану відповідь чи пораду щодо можливості вирішення нагальних для нього питань.

Тож забезпечення ефективності роботи державного механізму значною мірою залежить від державного службовця – головної рушійної сили у реалізації повноважень органів державної влади. Він є тією ланкою, яка об'єднує інтереси суспільства і людини, споживача державних послуг, і має, зважаючи на гостроту і актуальність соціально-економічних, політичних проблем, які стоять зараз перед нашою державою, піднятися до їхнього рівня, а, можливо й трохи вище, для успішного вирішення останніх. Це змушує самі державні органи добирати і вирощувати якісний людський матеріал. Відповідно співзвучні, хоч і з іншого часу, слова В. І. Леніна, висловлені з приводу перебудови роботи вищих тоді органів державного управління – ради народних комісарів, ради праці і оборони, малого РНК: "…вивчати людей, шукати умілих працівників. У цьому суть тепер", і далі, що головним зараз є: "…перенести центр ваги з написання декретів і наказів ... на добір людей і перевірку виконання. В цьому суть" [3, с. 352].

Як раніше, так і тепер людські ресурси є головним чинником, основою державного управління.

Приступаючи до виконання обов'язків Президента України, Віктор Ющенко так заявив українському народу на Майдані Незалежності: "Я бачу Україну державою, керованою верховенством права. Ми створимо демократичну владу – чесну, професійну і обов'язково патріотичну. Стіна, яка відділяє посадовця від людей, буде зруйнована. Оновлена влада знатиме свій обов'язок, працюватиме для блага громадянина і країни" [4].

Ухвалення Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2005 рік" та деяких інших законодавчих актів України" від 25 березня 2005 року № 2505, реалізація заходів щодо удосконалення Митної служби, управління державною власністю, державними корпоративними правами, приватизації і роздержавлення, охорони громадського порядку, розвитку малого і середнього бізнесу свідчать, що дії Президента України, Кабінету Міністрів України не розходяться з задекларованими намірами.

Протягом січня–червня 2005 року в центральних, місцевих органах виконавчої влади здійснено масову заміну керівних кадрів, призначено близько 20 тисяч осіб. Така значна заміна керівництва вимагає:

- ґрунтовного навчання персоналу органів державної влади, зокрема їх новопризначених керівників, основам управління, теорії і практики співпраці з людьми, психології, логістики, прогнозування;
- формування структури, штатного розпису центральних та місцевих органів виконавчої влади відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 року № 179 "Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій";
- адаптації до нового місця роботи, стимулювання якісної ефективної реалізації визначених функцій – створення доброзичливої, творчої атмосфери в державних органах, спрямування їх роботи на виконання повною мірою завдань, визначених Президентом України, Верховною Радою України, урядом України;
- вирішення організаційних, економічних, фінансових, соціальних, правових, науково-технічних питань, спрямованих головним чином на забезпечення підвищення рівня економічного і соціального розвитку країни, добробуту народу. На наш погляд, це насамперед потребує уваги щодо забезпечення планомірного пропорційного розвитку таких галузей і сфер як вугільна, легка промисловість, сільське господарство, житлово-комунальне господарство, будівництво і ремонт автомобільних доріг тощо.

Водночас слід зазначити, що виховання професійного державного службовця, державної людини з широким світоглядом, фахівця своєї справи, патріота з високоморальними поглядами є важкою і довготривалою справою.

Державне управління і зокрема державна служба – це живий організм, який постійно пульсує, оновлюється, видозмінюється. Він має поповнюватися молодими талановитими кадрами, які розвиватимуть його, удосконалюватимуть, не даватимуть закостеніти. Уїнстон Черчіль у розпал другої Світової війни, виступаючи по радіо 21 березня 1943 року, так говорив про це: "Ми досягли великого прогресу, але ми зобов'язані досягти ще більшого. Ми зобов'язані прийти до такого стану, щоб шлях до вищих форм діяльності (а державне управління є однією з таких форм ОЗ) на всіх східцях нашого суспільства був дійсно відкритим для дітей з будь-якої родини. Чи зможуть вони пройти цей шлях, буде цілком залежати від їх власних достоїнств, перевірених у чесному змаганні. Не всі можуть досягти однакового рівня, але усім повинна бути надана така можливість" [5, с. 393].

Масова заміна керівних кадрів – явище складне, болюче, але, мабуть, необхідне, оскільки дає можливість оновлювати, очищати останні та залучати до стерна управління молодих талановитих управлінців, що прагнуть проявити себе якнайкраще.

Не всі з них на сьогодні є кваліфікованими управлінцями. За свідченням газети "День" [№114 від 30 червня 2005 року] позитивно оцінює діяльність нового керівництва місцевих адміністрацій всього 10% опитаних. Проте без оновлення нема й майбутнього у держави.

Україна ще молода держава, однак у ній вже досить успішно функціонують закони, нормативно-правові акти, правила щодо прийому на державну службу підготовлених спеціалістів, що дає змогу поступово певною мірою удосконалюватись державному механізму. Проте недосконалість людської природи, застосування приятельських, кумівських, родинних, неформальних стосунків, відсутність чіткої парадигми добору на службу державі найбільш гідних фахівців, "відсутність уніфікованої кадрової політики у сфері організації та функціонування державної служби" [6, с. 45], як правильно відзначає В. Олуйко, призводить до того, що до лав державних службовців нерідко потрапляють пересічні, випадкові, непідготовлені люди, рвачі, хапуги, що дискредитують державний орган, імідж держави своїми діями, вчинками.

Було б мабуть доцільним підвищувати планку вимогливості до кандидатів на роботу у державних органах. У країнах Центральної Європи практикується тривале стажування перед прийомом на державну службу. Варто було б також використовувати перед вступом на державну службу рекомендації двох-трьох державних службовців, які знають кандидата по спільній діяльності не менш як півроку.

Не стоїть осторонь від питань з удосконалення управлінської діяльності і Фонд державного майна України. Вживаються заходи для запровадження нової структури Фонду відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 12 березня 2005 року № 179, переорієнтації роботи персоналу на докорінне підвищення ефективності управління об'єктами державної власності, створення і забезпечення чіткого функціонування єдиного Реєстру об'єктів державної власності, виконання завдань з приватизації державного майна, дивідендної політики, орендної плати.

Удосконалюються методичні та організаційні засади проведення оцінки майна, майнових прав, супроводжуються процеси з прийняття таких законопроектів як "Про Державну програму приватизації", "Про Фонд державного майна України", "Про управління об'єктами державної власності", "Про акціонерні товариства" та інших, вживаються заходи для розробки і реалізації нової стратегії приватизації через прийняття нової Державної програми приватизації, вирішення на урядовому рівні питання фінансування проведення обов'язкового екологічного аудиту, розширення інвестиційного співробітництва та сприяння залученню інвестиційних ресурсів, підвищення відповідальності керівників підприємств за виконання показників фінансового плану, удосконалення дивідендної політики, посилення контролю за ефективністю використання орендованого державного майна, діяльністю державних акціонерних та холдингових компаній.

Водночас слід зазначити, що через відсутність ідеології і практики переходу до ринкової економіки, брак відповідно підготовлених кадрів у державному управлінні, галузях економіки, невідповідність задекларованих цілей і програм реальним економічним процесам в економічному житті України тривалий час спостерігаються суттєві перекоси. Наявні незбалансованість, непрогнозованість, нерівномірність економічного і соціального розвитку галузей, територій, низький рівень життя населення, значна частина промислових, сільськогосподарських підприємств припинила своє існування, перебуває у стадії банкрутства, санації.

Немає й досі податку на нерухомість, хоча елітні оазиси навколо великих і середніх міст свідчать, що такий податок необхідно запровадити якомога швидше. Складним через різновекторність інтересів є питання про комунальну власність. Чимало списів було поламано в процесі вирішення цього питання, але відповідного закону поки що немає. Потрібен Закон України "Про комунальну власність", хоча зараз його розробка і реалізація гальмується відсутністю чіткої схеми адміністративно-територіального устрою. На часі зміни до Закону України "Про власність".

Не дивлячись на те, що валовий внутрішній продукт (ВВП) у січні 2005 року порівняно з січнем 2004 року виріс на 6,5%, значна частина суб'єктів господарювання мають проблеми у своїй роботі. За підсумками діяльності у 2004 році збитково працювали 33,7% загальної кількості підприємств. Найбільше таких підприємств спостерігається на транспорті та зв'язку (43,2%), у промисловості (39,3%) [“Урядовий кур'єр” від 25 лютого 2005 року].

Такий стан, а також світова глобалізація економіки гостро ставить питання про піднесення рівня української економіки на якісно новий рівень, де було б забезпечено стратегію сталого економічного зростання, впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку.

"Наша мета, – заявив Президент України Віктор Ющенко, виступаючи на Всесвітньому економічному форумі у Давосі, – перетворення української економіки на соціальну ринкову систему, забезпечення її сталого розвитку" [7].

Зрозуміло, що економічне зростання починається не лише з крупних підприємств ("Норд", "Оболонь", "Фармак", "Криворіжсталь", "Ватра", "Іскра", "Укррічфлот"), а й з тисяч середніх, невеликих заводів, фабрик, комбінатів, підприємств транспорту, будівельних організацій, що, оновивши свої потужності, залучивши інвестиції, створивши систему менеджменту і маркетингу, провівши санацію і реструктуризацію, вийдуть на рівень успішних сучасних прибуткових фірм, компаній.

Не можна зробити цього, не забезпечивши головного – не піднявши на європейський рівень внутрішній ринок, не зробивши головною економічною категорією внутрішнє споживання.

Як місцеві органи виконавчої влади, так і центральні мають робити для цього реальні кроки, запроваджуючи день за днем відповідну систему запуску непрацюючого, збанкрутілого виробництва, нових робочих місць, збільшення випуску продукції на функціонуючих підприємствах, оновлення технологій, залучення інвестицій. Наведемо лише один приклад. Завдяки організаторській роботі регіонального відділення ФДМУ в Миколаївській області ВАТ "Миколаївський завод мастильного та фільтруючого обладнання" було проведено реструктуризацію підприємства, освоєно значну суму капіталовкладень, що дозволило 2004 року збільшити обсяг промислової продукції на 35,4% порівняно з 2003 роком, в 1,2 рази більше порівняно з 2003 роком одержати валовий прибуток, майже на 30% підвищити заробітну плату.

Для подальшого просування України вперед необхідна відповідна законодавчо-нормативна база, програма соціально-економічного розвитку країни на 10–15 років, а, можливо й, на 25–30 років, підняття відповідальності за виконання успадкованих програм.

Протягом новітнього періоду з 1991 року в Україні змінилося чимало урядів. Кожен з них моделював свою програму економічного і соціального розвитку і прагнув її виконувати.

На сучасному етапі як ніколи раніше набувають значимості проблеми відповідальності посадовців за доручену справу, формування в державних органах як у центрі, так і на місцях дієвого кадрового резерву з професіоналів, чесних, здібних людей. Потребує уваги проблема залучення на державну службу молоді віком 25–27 років, створення їй "зеленої вулиці" для кар'єрного зростання, просування службовими щаблями. Сьогодні 25–30 відсотків молодих людей, попрацювавши певний час у державних структурах, не маючи перспектив кар'єрного зростання, інших преференцій, залишає державну службу. І навряд чи найближчим часом вони захочуть знову спробувати цього нелегкого державницького хліба.

Звідси низька відповідальність за доручену справу, зростання непрофесіоналізму у чиновницьких лавах, купи ділових паперів, до яких немає часу тижнями доторкнутися владним людям в окремих міністерствах, держкомітетах, збільшення кількості проблем, вирішення яких відкладається "на потім", "на пізніше", зниження результативності роботи державного апарату.

Це не може сприяти підвищенню авторитету довіри до органів державної влади, прозорості, результативності їх діяльності, розв'язанню багатьох застарілих питань, наближенню українців до Європи, орієнтації на рівень роботи по-діловому, по-європейськи.

Програма діяльності Кабінету Міністрів України "Назустріч людям", затверджена постановою Кабінету Міністрів України, засвідчує: "Ми докорінно змінимо філософію влади, що складалася впродовж останніх 10 років. Відтепер влада служитиме людині, а не люди працюватимуть в інтересах можновладців" [8, с. 4].

З метою підвищення дієздатності державного апарату, на нашу думку, необхідно:

- забезпечити організацію навчання державних службовців центральних, місцевих органів виконавчої влади на короткотермінових семінарах з урахуванням вимог Програми діяльності Кабінету Міністрів України від 6 травня 2005 року № 324, вивчення плану дій "Україна – ЄС";
- підвищувати економічну грамотність державних службовців, промислового, транспортного, будівельного, науково-технічного персоналу підприємств, установ і організацій з метою опанування ними основ господарського права, корпоративного управління, фінансового менеджменту, діяльності ВАТ;
- сприяти розширенню ролі і значення рад трудового колективу, спрямуванню їхньої діяльності на розв'язання перспективних і поточних проблем функціонування державних органів на сучасному етапі, підвищення відповідальності трудових колективів державних установ.

На новому етапі державотворення значно зростає роль міністерств, інших центральних органів виконавчої влади. З колишніх диспетчерів розподілу матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, диригентів і організаторів випуску цілком

визначеної гами продукції, контролерів за діяльністю кадрів вони мають перетворюватися на творців економічного зростання, науково-технічної політики, стратегії і тактики економічного і соціального розвитку.

Ось як відомий знавець Японії, журналіст Володимир Цвєтов, характеризує роль Міністерства зовнішньої торгівлі та промисловості Японії: "Дванадцять тисяч чиновників МЗТП зайняті виробленням цілей економічного розвитку, визначенням зовнішньоторговельної стратегії Японії, контролем за конкурентоспроможністю галузей і виробництв, розподілом сировинних ресурсів" [9, с. 262]. Це міністерство передбачило і зпрогнозувало настання нафтової кризи, завчасно попередило про це підприємців, що дозволило їм розробити заходи щодо її мінімізації, енергозбереження, виробити нові підходи, запровадити випуск нової продукції й успішно подолати нафтову кризу.

Зрозуміло, що виконання державницьких функцій здійснюють люди, які мають як позитивні риси (фахову підготовку, почуття патріотизму, прагнення у повному обсязі виконати покладені на них обов'язки), так і негативні (кар'єризм, егоїзм, лінощі, гордощі, підступництво, заздрість, переважання матеріальних інтересів над духовними, зазіхання на чуже майно, недостатню виконавську дисципліну тощо). Таким чином, на перший план виступає проблема дотримання у державному апараті відповідних моральних засад.

Адже не можна побудувати нове економічне, духовне суспільство в Україні, не звертаючись до основ народної етики, де кожен державний службовець має бути мірилом високопрофесійного відповідального виконання своїх службових обов'язків, чесного, порядного, принципового ставлення до людей, до дорученої справи, де не "золотий тілець" грає головну, визначальну роль у його роботі, а патріотизм, любов до Вітчизни, до народу, якому він служить.

Великий гуманіст, людинолюб і людинознавець, воїн, письменник Олесь Гончар зазначав: "Мабуть, тільки віра, висока моральність – наука людяності – можуть прийти сучасному людству на допомогу" [10, с. 204].

Ці мудрі думки цілком стосуються й державних службовців. На наш погляд, визначальну роль тут має відігравати Кодекс етики державного службовця – документ, який не тільки накладає обмеження, "табу" на певні дії державних службовців, а й виступає головним диригентом, регулятором моральних засад "слуг государевих", який в основу їх діяльності покладає патріотизм, професіоналізм, прозорість, порядність, відданість справі, якій служиш, спрямованість на забезпечення кінцевого результату, а головне – на підвищення життєвого рівня народу.

1. *Платон.* Держава. / Пер. з давньогрецької Д. Коваль. – К.: Основи, 2000. – 355 с.

2. Конституція України. – К.: Парламентське видавництво, 1999. – 88 с.

3. *Ленін В.* Про перебудову роботи РНК, РПО і малого РНК. Листи до О. Д. Цюрупи: Повне зібрання творів. Т. 44. – К.: Політвидав України, 1974. – С. 348–354.

4. Ми починаємо нову сторінку української історії: Звернення Президента України В. Ющенка до українського народу на Майдані Незалежності // Урядовий кур'єр. – 2005. – 25 січня.

5. *Черчиль У.* Четырехлетний план для Британии: Выступление по радио 21 марта 1943 г. // Мускулы мира. – М.: Изд-во Эксмо, 2004. – 528 с.

6. *Олуйко В.* Проблеми адаптації законодавчого забезпечення діяльності державної служби до стандартів європейського союзу // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 43–47.

7. Промова Президента України Віктора Ющенка на Всесвітньому економічному форумі. – Урядовий кур'єр. – 2005. – 1 лютого.

8. Програма діяльності Кабінету Міністрів України "Назустріч людям": Постанова Кабінету Міністрів України від 4 лютого 2005 року № 242-ІУ // Інвестгазета. – 2005. – № 21. – 24 трав.

9. *Цветов В.* Пятнадцатый камень сада Реандзи. – М.: Политиздат, 1991. – 414 с.

10. *Гончар О.* Щоденники: у 3-х т.: Т.3 (1984 – 1995). – К.: Веселка, 2004. – 606 с.

ЗМІНИ ІНСТИТУТІВ ТА МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ У ПРОЦЕСІ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНИХ РЕФОРМ (ПРИКЛАД ПОЛТАВЩИНИ)

М. ЛАХИЖА,
кандидат історичних наук, доцент, заступник начальника Управління державної служби Головного управління державної служби України у Полтавській області

Проведення адміністративної і особливо територіальної реформи вимагає продуманості, врахування всіх її наслідків. Відомо, що адміністративно-територіальні реформи пов'язані, як правило, зі змінами відносин власності, виробничих відносин чи статусу держави. З цієї точки зору адміністративно-територіальна реформа в Україні виглядає неминучим явищем. Отже, мову слід вести лише про її форми, час та методи проведення. Повний матеріал для цього дає дослідження змін інститутів та механізмів управління територіями, зокрема на прикладі Полтавщини. Згадане питання вже знайшло певне відображення в публікаціях [1–9].

Ці дослідження свідчать як про наявність глибоких вітчизняних традицій державного управління та місцевого самоврядування, які можна було б адаптувати до умов сьогодення, так і про досвід співпраці самоврядних та адміністративних органів. Доцільно зазначити, що ми розглядаємо місцеве самоврядування як найважливішу складову системи управління, яка у тій чи іншій формі розвивалася протягом століть. Очевидно, що саме з неї має починатися і нинішня адміністративно-територіальна реформа.

Термін "Полтавщина" історично сприймався по-різному. Зокрема його вживали з лексемами Полтавський полк, губернія, округ та область. З 1802 року ним користуються для позначення територій, які входили до складу Полтавської губернії, а нині входять до складу Полтавської та сусідніх областей.

Аналізуючи генезис територіальної організації влади в Україні, потрібно враховувати його складність, непослідовність, багатоманітність. Протягом віків окремі території підпорядковувалися різним державам. Територія Полтавщини, наприклад, входила до складу Київського та Переяславського князівств, була місцем кочування хозар, печенігів, половців, монголо-татар, перебувала у складі Великого Литовського князівства та Речі Посполитої, була важливою складовою частиною держави Богдана Хмельницького, а відтак – поступово вписувалася у правову та адміністративну систему Російської імперії.

Доцільно відзначити, що протягом усіх цих часів зберігалися закладені ще в часи Київської Русі основи самоврядування та судоустрою.

Розвиток краю важко зрозуміти також без аналізу процесів, які відбувалися протягом XIV–XVI століть у Литві та Речі Посполитій. Внутрішня перебудова вотчин, посилення земельної, особистої та судово-адміністративної залежності селян від феодалів поєднувалися з розвитком ринкового господарства. Державні землі (королівщина) об'єднувалися у великі адміністративні одиниці – воєводства та староства. Після Люблінської унії 1569 року почалося швидке зростання магнатського землеволодіння за рахунок оренди, захоплення та колонізації земель. Отже, спостерігався процес зменшення королівського впливу при одночасному зростанні ролі магнатів.

В Україні з її відносно слаборозвинутим життям міст закріпачене селянство знаходило порятунок

у незайманих степових просторах, де можна було господарювати самостійно.

Нове населення краю поступово від промислів переходило до землеробства, поселяючись селами та хуторами.

У другій половині XVI століття землі Полтавщини розподілялися між Черкаським, Переяславським та Миргородським округами (обводами), які входили до Київського воєводства.

Боротьба фермерського та фільварково-панщинного типів господарства була однією зі складових частин Визвольної війни середини XVII століття. Перші перемоги призвели до зміни у відносинах власності на землю та виробничих відносинах, а значить – і в управлінні територіями. Було вигнано магнатів, шляхту, майно яких перейшло у власність покозаченого населення чи держави. Вона була поділена на полки та сотні, якими, відповідно, керували полковники й сотники. Окрім військової, старшина мала й адміністративну владу.

Протягом 1648–1658 років на територіях, що пізніше ввійшли до складу Полтавської губернії, перебувало 7 полків, які поділялися на 114 сотень.

Нова адміністративна система була більш доцільною й дієвою, ніж попередня. Полки та сотні були меншими, легшими для управління, а полковники та сотники, розпоряджаючись і військовою силою, мали реальніші важелі впливу. Спостерігалася тенденція до централізації влади, якій підпорядковувалися і міста з їх малорозвинутим самоврядуванням. Адміністрація утримувалася за рахунок податків посполитих та рангових володінь. У сотнях справами козаків відали курінні отамани, а справами посполитих – війти. Тобто, було створено досить чітку структуру управління територіями, в основі якої була міцна вертикаль влади. Формувалася відповідна їй соціальна інфраструктура.

Певну незалежність мали міста. Управління містами, що користувалися Магдебурзьким правом, здійснювалося магістратами, які складалися з ради, що відала адміністративними та судовими цивільними справами, та лави, яка займалася кримінальним судочинством. Очолював магістрат війт, якому допомагали бурмистри, райці, лавники. У полкових містах права магістратів урізалися полковими канцеляріями. У ратушних містах, що не користувалися Магдебурзьким правом, справами міщан відала виборна влада, а справами козаків – полкова чи сотенна старшина.

Починаючи з другої половини XVII століття, на українських землях ішов постійний процес впровадження російських владних інституцій та уніфікації законодавства.

З 1687 року цар надав право затверджувати гетьманські універсали на землю. Така ж централізаційна тенденція була й у справі фінансів, мір, судоустрою тощо. Урізання прав українського самоврядування посилилося у другій половині XVIII століття: 1764 року ліквідовано гетьманство, 1772 запроваджено нагляд царських комендантів за діями місцевих урядовців, упродовж 1781–1783 років – полково-сотенний устрій.

З початку 80-х років XVIII століття створювалися намісництва, які поділялися на повіти. Колишні кордони полків і сотень практично не враховувалися. Намісник мав повноваження від царя. Виконавчі органи – правління – складалися із загального "присутствія" і канцелярії, яка мала 4 відділи.

Територія Полтавщини входила до складу трьох намісництв, створених 1781 року – Київського, Чернігівського та, створеного у березні 1783 року, Катеринославського з центром у Кременчуці, а з 1789 року – у Катеринославі.

У грудні 1796 року створено Малоросійську губернію з центром у Чернігові. Повіти губернії були неоднаковими, земські та підкоморні суди часто діяли не у повітових містах, були проблеми поліцейського характеру тощо. Тому 1799 року губернатор І. Салтиков визначив нові повітові міста та межі повітів, ближчі до колишніх полкових. Ця схема була більш реальною й дієвою.

27 лютого 1802 року створено Полтавську губернію у складі 10, а пізніше – 15 повітів. Для загального керівництва Полтавською та Чернігівською губерніями в Полтаві діяла канцелярія малоросійського генерал-губернатора, з 1812 року – військового губернатора, який був повноважним представником царя та уряду на даній території й займався будівництвом, утриманням і спорудженням шляхів, поштових станцій, заготівлею хліба, рекрутськими наборами, переселеннями козаків тощо. Йому підпорядковувалися цивільні губернатори, які здійснювали нагляд за діяльністю установ, правосуддям тощо.

Виконавчим органом при губернаторові було губернське правління, яке окрім губернатора, що мав право вирішального голосу, складалося з двох радників, а пізніше – ще й з віце-губернатора. Правління спрямовувало і контролювало роботу всіх установ, поділяючись на загальне "присутствіє" та канцелярію. Їхня структура періодично змінювалася. Так, до кінця 30-х років канцелярія мала окремі експедиції, а пізніше – відділи, що поділялися на столи.

У XIX столітті система місцевого управління була досить централізованою по суті, але розпорошеною по формі. Наприклад, у 30-ті роки село Круподеринці входило до Денисівської волості Лубенського

повіту. Козаки села перебували під управлінням Золотоніського попечительства другої Оржицької волості Денисівського стану. Вони обирали волосного голову, суддю, зборщиків податей [10]. Державні селяни належали до Лубенського округу, Золотоніської волості, Яблунівської сільської спілки [11]. Свою систему управління мали і поміщицькі селяни. Єдиної сільської громади не існувало навіть на початку XX століття.

Неможливість старими методами усунути кризу кріпосницького господарства і наростання боротьби народних мас призвели до скасування кріпосного права та реформ у галузі управління, суду, освіти, військовій та фінансових справах. Унаслідок земської реформи 1864 року було створено місцеве (земське) самоврядування під зверхністю дворянства. Цього ж року проведено й судову реформу, за якою становий, закритий суд був замінений на відкритий з участю сторін і присяжних засідателів.

З осені 1865 розпочалося утворення губернської та повітових земських управ як виконавчих органів земських зборів, що водночас підпорядковувалися губернатору. Управи обиралися зборами на 3 роки у складі голови, заступника та кількох членів. Відали господарськими і культурно-освітніми та медичними питаннями, перебравши на себе частину функцій правлінь.

Міська реформа 1870 року замість станового представництва ввела майновий ценз. Виконавчими органами міських дум ставали міські управи, які складалися з обраних голови і кількох членів та мали канцелярії й постійні та тимчасові комісії. Але з 1892 року органи міського самоуправління переходили під контроль губернаторів. Тоді ж губернські у земських і міських справах "присутствія" були об'єднані в одне. Загалом відчувалася тенденція до централізації влади. Наприклад, обсяг прав і обов'язків губернаторів був значним, але великою була і їхня залежність від центральних органів влади [12, с. 43–52].

На централізацію управління було направлено і введення з 1889 року інституту земських начальників, які мали адміністративні й судові права, управляючи селянами за допомогою сільського правління, волосних судів, волосних правлінь та сільських і волосних сходів.

Простежується чітка вертикаль влади: земський начальник – волосний старшина – сільський староста. Проте дослідники вказують на значну роль волосних писарів, які були освіченими, знали закони і фактично керували старшинами. Невід'ємною частиною волосного правління був суд, який обирався із селян волосними сходами і на основі місцевих звичаїв та законів розбирав цивільні та карні справи селян. Значний вплив на нього мали старшина, який також часто виконував вироки, та волосний писар. У 1912 і 1915 роках проведено реформу волосних судів, які стали частиною загальноросійських судових установ, а судді стали чиновниками.

Після реформи 60–70-х років XIX століття державні селяни та колишні кріпаки належали до різних волостей.

Слід відзначити зростаючу в той час роль земств як посередників між дворянством та селянами й козаками, захисників спільних інтересів території. Для земств були характерні спроби введення нових форм господарювання шляхом їх пропаганди та економічної підтримки. Часто земства виступали опікунами чи розпорядниками маєтків, враховуючи при цьому волю їх власників.

На наш погляд, діяльність земств заслуговує на додаткове вивчення з точки зору застосування окремих її елементів у сучасних умовах.

Помітну роль, особливо на селі, відігравало духовенство, яке мало вплив на всі сторони життя. Скажімо, козаків та селян об'єднувала належність до єдиної церковної громади.

Значний вплив на полтавське село мала столипінська аграрна реформа, яка передбачала право виходу селян з общини, примусовий землеустрій та хутірське й відрубне ведення господарств. Посилилася також роль сільських сходів, які вирішували питання про вихід на хутори. Додаткові функції отримали волосні правління, які складали акти, видавали документи, засвідчували договори, складали списки землеволодінь тощо.

В особливих випадках вводилося спеціальне управління територіями. Так, у зв'язку з революційними подіями 1905 року в Кременчуці та Крюкові введено військовий стан та призначено тимчасового генерал-губернатора з надзвичайними повноваженнями.

Після лютневої революції в містах губернії з представників земств, дум та громадських організацій створювалися "Комітети громадського спокою". Вже в березні 1917 року сформувалися Ради робітничих депутатів, Ради солдатських депутатів, пізніше – Ради селянських депутатів. У липні 1917 року на третьому губернському з'їзді рад відбулося їх об'єднання. Ради діяли паралельно із комісарами Тимчасового уряду. Центральна Рада зробила упор на місцеве самоврядування через українізацію земств, а пізніше – запровадила інститут комісарів. У січні 1918 року Четвертим універсалом разом з органами місцевого самоврядування визнано і ради. Передбачався перехід

до територіальної системи, яка б складалася з земель, волостей, громад.

Упродовж 1918–1920 років періодично під час військового становища діяв губернський військово-революційний комітет, який одночасно здійснював функції губернської та Полтавської міської влади, та повітових ВРК.

У лютому 1918 року на з'їзді рад робітничих, селянських і солдатських депутатів сформовано Раду та виконком. Відповідно до закону Центральної Ради від 6 березня 1918 року "Про новий територіально-адміністративний поділ" губернії та повіти скасовувалися, але закон у силу не ввійшов.

За доби гетьманату законодавчо затверджено стару адміністративно-територіальну структуру з вертикаллю влади. Губернські та повітові комісари перейменовані в губернських і повітових старост. Вони призначалися урядом за поданням Міністерства внутрішніх справ. Старости очолювали управління, були представниками уряду, здійснювали нагляд за виконанням законів та актів влади.

Представницькими органами залишалися земства і думи, діяльність яких була заполітизована. Очевидно, що саме це примусило гетьмана взяти систему земств під контроль. Шукаючи соціальну опору, гетьман прагнув офіційно відновити козацький стан. Формування кошів та полків знайшло позитивний відгук серед козацтва [13].

З січня 1919 року більшовиками у губернії створюються волосні та сільські комітети бідноти. У селах діяли також ревкоми та робітничі продовольчі загони.

Денікінська окупація влітку 1919 року супроводжувалася відновленням дореволюційної вертикалі влади, призначенням губернатора та обмеженням ролі громадських установ.

З приходом більшовиків у грудні 1919 року створююся ревкоми. Значну роль відігравали створені у червні 1920 року комітети незаможних селян, які до 1925 року частково здійснювали адміністративні функції. Губернський з'їзд незаможних селян щороку обирав комісію, яка здійснювала організацію та керівництво діяльністю незаможників, займалася вирішенням земельних питань, боротьбою з бандитизмом та кооперуванням селян.

З лютого 1919 року діяла губернська рада народного господарства, якою керувала Президія у складі представників губвиконкому, Ради робітничих, селянських і солдатських депутатів, профспілок.

При губернських відділах практикувалося створення спеціалізованих комітетів.

Розпочалися і територіальні реформи. З серпня 1920 року до грудня 1922 року поряд з Полтавською існувала Кременчуцька губернія, яка складалася з 6 повітів. Керівництво губернією спочатку здійснював губернський тимчасовий революційний комітет, а з грудня після виборів – губвиконком.

1920 року для охорони революційного порядку, нагляду за виконанням розпоряджень центральних і місцевих органів влади, керівництва роботою повітвиконкомів створено Кременчуцький та Полтавський відділи управління Губернських виконавчих комітетів Рад. Кременчуцький відділ управління було ліквідовано наприкінці 1922 року у зв'язку з реорганізацією губернії, а Полтавський у лютому 1924 року реформовано в адміністративний відділ, який діяв до ліквідації губернії.

У травні 1922 року створено Кременчуцьке та Полтавське відділення центрального управління військово-промисловими і сільськогосподарськими підприємствами, які діяли до ліквідації губерній.

У вересні 1924 року створено адміністративні відділи окружних виконавчих комітетів Рад робітничих, селянських і червоноармійських депутатів, які були місцевими органами Народного комісаріату внутрішніх справ УРСР. На території Полтавської губернії діяло 7 окрадмінвідділів. Вони контролювали впровадження і виконання адміністративних рішень, питання громадської безпеки та реєстрації, здійснювали контроль за діяльністю громадських організацій. 1930 року вони припинили свою діяльність разом з ліквідацією округів.

Зростаючу роль відігравали у процесі управління територіями і більшовицькі, а пізніше – комуністичні організації. Влітку 1918 року оформилася губернська організація КП(б)У, яка виступила активним організатором боротьби з німцями, денікінцями.

Після закінчення громадянської війни партія була організована за територіально-адміністративним принципом, змінюючи свою структуру одночасно зі змінами територіально-адміністративного поділу країни.

Відчутні зміни відбулися і в адміністративному відношенні. Унаслідок реформ 1923–1925 років губернія як адміністративна одиниця зникла. Замість 15 повітів створено 7 округів, 89 районів, які у свою чергу поділилися на 2–4 волості, а волості – на сільради, які теж були укрупнені. Перевибори сільрад проводилися щороку з обмеженнями за класовим принципом. У наступні роки відбувалося укрупнення округів та досить частий перерозподіл районів.

Новий політичний лад поступово руйнував традиційний селянський світ, замінюючи його класовими ідеями.

Райвиконкоми прагнули так підібрати склад сільрад, щоб легше було зібрати податки та хліб. Таким чином, управління територією штучно, волюнтаристським шляхом передавалася до рук політично надійних для влади, але не підготовлених людей. Часто вони використовували свої посади для власного збагачення, що особливо виявилося під час розкуркулення.

Ключовими у новій системі були партійні органи, які, по суті, здійснювали керівництво радянськими та господарськими. На селі ж фактично господарем ставав голова колгоспу, а голова сільради і секретарі парторганізації та комсомольської організації виступали як помічники.

Міцною була і вертикаль влади: партійна, радянська, господарська, які перепліталися. Засобом впливу на село була і його залежність від машинно-тракторних станцій.

Слід відзначити і спробу запровадження у 1930–1931 роках двоступеневої системи управління, за якою райони безпосередньо підпорядковувалися центру.

Запровадження з 1932 року поділу України на області призвело до поділу території Полтавщини між Харківською, Київською та Дніпропетровською областями.

Отже, протягом 20–30-х років минулого століття через соціально-економічні та адміністративно-територіальні реформи відбулося утвердження етатизму в його більшовицько-радянській формі. Втрата економічного та духовного потенціалу краю в ті часи пов'язана не лише із соціально-економічною та культурною політикою режиму, а і з територіально-адміністративними експериментами.

1937 року в процесі розукрупнення територій Полтавщину було виділено в окрему область практично у нинішніх межах з поділом на райони, міста з прилеглими територіями та сільради.

Під час фашистської окупації Полтавщина, як прифронтова територія, до весни 1942 року перебувала під управлінням німецького військового командування, а пізніше ввійшла до складу Київського генерального округу рейхскомісаріату "Україна" з центром у Рівному. Територія колишньої області була поділена на 11 "крайзгебітів", що поділялися на райони. У перші окупаційні дні фашисти призначили в селах старост, поліцаїв. Проводився перепис колгоспного майна. Німці не знищили колгоспний лад, як очікувало багато селян, а зберегли його, дещо змінивши форму та назву. Це дозволяло окупантам експлуатувати українське населення та землю.

Некомпетентне втручання районних партійних та державних органів призводило до дезорганізації виробництва, марнування людської праці. Тому із середини 50-х років почався перехід до більш поміркованих методів керівництва. Важливі зміни в організації управління територіями та веденні господарства відбулися в кінці 50-х на початку 60-х років. 1957 року проведено адміністративно-територіальну реформу, якою в межах України створено 11 раднаргоспів, що включали області. Полтавська область, разом із Сумською і Харківською входила до складу Харківського раднаргоспу (очевидно, згадка про це враховується у пропозиціях щодо сучасної реформи). Відповідно регіональні партійні комітети було поділено на міські та сільські. Ця система існувала до 1964 року. Аналіз її позитивних і негативних рис теж важливий з точки зору сьогодення, враховуючи наявність пропозицій щодо економічного об'єднання цих територій.

У той час здійснювалося також укрупнення меж сільських рад та сільських районів та масове перейменування населених пунктів, що створило певні труднощі для населення. Зміни адміністративно-територіального поділу в межах області мали на меті пов'язати його з економічним розвитком регіону, спеціалізацією господарства, транспортними й економічними зв'язками. Визнанням неефективності цього процесу було розукрупнення низки районів, проведене в середині 60-х років.

Певне адміністративне послаблення, поєднане із труднощами сільського життя призвело до значного відтоку сільського населення, що особливо стало помітним у 70-х роках і примусило нове керівництво області вжити рішучих заходів, спрямованих на підтримку села і селянина.

Упродовж 40–80-х років відбулися певні зміни в системі управління територіями. Зв'язуючою ланкою залишалася комуністична партія. Але офіційно проголошувався курс на інтенсивне делегування місцевим радам повноважень щодо керівництва народним господарством. Ради жваво обговорювали місцеві проблеми, виконували накази виборців, реалізували депутатські запити. Проте принципові рішення приймалися в партійних структурах, а в конкретному населеному пункті більше відчувалася влада керівника господарства, ніж голови сільської ради, оскільки перший мав право розпорядника коштів. До того ж, в усіх колгоспах заступником голови був секретар місцевого партійного комітету, що посилювало роль цієї структури на селі.

Будь-якої економічної чи політичної самостійності територій в радянські часи не допускалося.

Проте процес перебудови розбудив глибинні ментальні риси українського народу, пов'язані з демократизмом, самоврядністю та виборністю,

а відповідно і з розвитком ефективно діючої регіональної влади.

При переході до незалежності всю повноту влади в Україні здійснювала Верховна Рада, яка спиралася на вертикаль рад. Місцеві ради у системі владних відносин виконували швидше декоративні функції, ухвалюючи на сесіях заготовлені виконкомом рішення.

У перші роки незалежності йшла боротьба: з одного боку бажання зберегти вертикаль рад, посиливши їхню роль на місцях, з іншого – реалізовувалося завдання утвердити вертикаль виконавчої влади. Відчувався і дубляж впливу на регіони з боку Адміністрації Президента України та Кабінету Міністрів України.

До того ж регіоналізація послаблювалася і через побоювання втратити єдність держави, що було об'єктивним явищем, враховуючи особливе положення Криму та помітну ментальну різницю між східними і західними регіонами України.

Відсутність належної законодавчої бази, нечітке розмежування функцій адміністрацій і рад породжувало в той час зайве дублювання, неузгодженість дій між гілками влади. На Полтавщині це особливо яскраво виявлялося у питаннях власності, формуванні та розподілі бюджету.

Аналізуючи роль органів влади області в роки незалежності в соціально-економічних, політичних та культурних процесах, доцільно розглядати її в загальноукраїнському контексті, зважаючи на те, що протягом тривалого часу відбувалися пошуки оптимальної системи управління, яка б враховувала як державні, так і регіональні інтереси. Місцеві органи влади спочатку отримали досить широкі повноваження, які згодом були значно зменшені. На державному і регіональному рівнях проходив також процес розмежування повноважень гілок влади, становлення місцевого самоврядування. Певна консервативність місцевих органів влади часто поєднувалася, внаслідок загальнодержавних процесів, з їх авангардною роллю у процесі суспільних перетворень. Це протиріччя було помітним і на Полтавщині, особливо на початку 90-х років.

Простежується помітна тенденція до зростання в житті суспільства ролі політичних партій та громадських організацій. Значна увага приділяється заходам щодо збільшення прозорості дій влади, глибшому вивченню суспільних процесів та відповідному реагуванню на них.

На всі ці процеси в області значний вплив мали перші керівники – представник Президента України, голови облдержадміністрації та обласної ради, рівень підготовки яких, вміння підібрати команду, налагодити її дружну роботу яскраво виявлялися у конкретних соціально-економічних, політичних та культурних показниках.

Отже, Полтавщина може бути прикладом складного розвитку управлінських процесів, пов'язаних зі змінами статусу та підлеглості територій. Аналіз свідчить, що часто такі зміни не були об'єктивною необхідністю і не враховували потреб населення. На наш погляд, саме політичними мотивами було викликано ліквідацію губерній і 20-ті роки минулого століття запам'яталися полтавцям як важкий час не лише соціальних, а й адміністративних експериментів. Не виправдався й експеримент з раднаргоспами кінця 50-х років.

Водночас історія Полтавщини є підтвердженням значної ролі традицій самоврядування, відновлення яких відбувається в наші дні. Очевидно, що саме цей аспект адміністративно-територіальної реформи і має бути пріоритетним. Отже, у процесі адміністративно-територіальної реформи важливо керуватися не лише принципами політичної доцільності, а економічними, соціальними та культурними потребами громадян, вивчати і враховувати думку громадськості.

1. Адміністративно-територіальний поділ Полтавщини. Т. 1. (1648–1941 рр.). – Полтава: ДППП "ЕНТ", 2002. – 206 с.

2. Адміністративно-територіальний поділ Полтавщини. Т. 2. (1943–2002 рр.). – Полтава: Полтавський літератор, 2002. – 377 с.

3. Місцевий та регіональний розвиток України: Досвід Полтавщини. – К.: Міленіум, 2001. – 290 с.

4. Становлення нової системи місцевого самоврядування у контексті муніципальної реформи в Україні. – Київ-Полтава, 1999. – 116 с.

5. *Лахижа М.* Управління сільськими територіями на Полтавщині: історія і сучасність // Історична пам"ять. – 2001. – № 1–2. – С. 45–60.

6. *Лахижа М.* Роль владних органів у процесах регіонального розвитку (на прикладі Полтавщини) // Вісник державної служби України. – 2004. – № 3. – С. 20–27.

7. Полтавщина: влада на історичних паралелях. – Полтава: АСМІ, 2005. – 390 с.

8. *Яковлева Т.* Гетьманщина в другій половині XVII століття. Причини і початок Руїни. – К.: Основи, 1998. – 448 с.

9. *Шандра В.* Малоросійське генерал-губернаторство 1802–1856. Функції, структура, архів. – К.: Держкомархів України, 2001. – 356 с.

10. ЦДІА України, Ф. 1247, оп. 1, спр. 8, арк., 48–48 зв.

11. ДАПО, Ф. 222, оп. 1, спр. 696, арк.61–87.

12. *Воробей Р.* Губернатор: права та обов'язки у другій половині XIX століття: Зб. наук. праць НАДУ при Президентові України. – К.: Вид-во НАДУ, 2003. – 606 с.

13. *Кравчук М.* Організаційно-правові аспекти розвитку вільного козацтва та його роль у державотворчому процесі в Україні // Нова політика. – 1999. – № 1.

СІЛЬСЬКІ УРБАНІЗОВАНІ ЗОНИ І АРЕАЛИ ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ ОБ'ЄКТ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ

О. ПАВЛОВ,
кандидат історичних наук, доцент,
докторант кафедри державного управління
і місцевого самоврядування ОРІДУ НАДУ
при Президентові України

В умовах поглиблення глобалізаційно-інтеграційних процесів посилюється протиріччя між поступовим подоланням відособленості сільських територій від міських та зростанням розбіжностей в їх соціально-економічному розвитку. На функціональність цих підсистем суспільства впливають ті самі чинники, пов'язані з ефективним господарським освоєнням території, використанням її природно-ресурсного потенціалу, структурним перерозподілом робочої сили за сферами зайнятості та галузями народного господарства, переміщенням населення в межах систем розселення. Проте цей процес гальмується і не в останню чергу через інерційність та стереотипність мислення, спричинених сталістю ідентифікації дихотомії "село–місто" з дихотомією "сільське господарство–промисловість". На законодавчому рівні це знайшло свій прояв у визначенні територій за видами переважного використання як зони сільського господарства, з одного боку, й зони урбанізації – з іншого [1]. Така спрощена диференціація не може бути виправданою, навіть коли мова йде про "Генеральну схему планування території України". Показовим є той факт, що регіональна політика здійснюється без урахування структурно-територіальних змін, існування поселень змішаного типу, якими є сільські урбанізовані зони і ареали. Не зважаючи на практичну й наукову актуальність цієї проблеми, вона не знайшла адекватного висвітлення у спеціальній літературі. За той тривалий час, що пройшов після проведення першої всеукраїнської науково-практичної конференції з питань територіального управління [2], сучасна історіографія із зазначеної проблематики поповнилася лише кількома працями. Серед них звертає на себе увагу книга під редакцією П. Саблука і М. Орлатого. У ній наведена типізація сільських поселень на сільськогосподарські, агропромислові та несільськогосподарські. До останніх автори відносять села, більше ніж 50% працюючого населення яких, зайняте несільськогосподарськими видами діяльності [3]. Цікавою є класифікація регіонів за рівнем економічного розвитку та галузевою структурою на індустріальні, індустріально-аграрні, аграрно-індустріальні та аграрні, до якої вдалися Л. Афанасьєва і Н. Лисак [4]. Що ж стосується фундаментальних праць з цього питання, то їх коло обмежується виходом у світ навчальних посібників з суспільної географії, авторами яких є відомі фахівці – О. Топчієв [5] та О. Шаблій [6]. У більшості публікацій навіть не простежується вплив урбанізації на соціально-економічний розвиток села, не кажучи вже про дослідження феномену сільських урбанізованих зон і ареалів як таких.

З огляду на зазначене, автор поставив за мету дослідити їх як специфічний об'єкт функціонування

та управління і сформулював такі завдання: типізувати сільські урбанізовані зони і ареали за їх характерними ознаками; окреслити їх специфічні функції; виокремити управлінські рішення для кожного із зазначених типів територій; викласти пропозиції щодо подальших розвідок у цьому напрямі.

Сільські та міські системи розселення виконують різноманітні функції, які визначаються передусім господарською освоєнністю території та видами виробничої діяльності. Для сільських територіальних утворень характерним є руральний (від англ. "rural" – сільський) вид господарської діяльності, при якому виробництво має безпосередній зв'язок з природним середовищем. Його визначають такі галузі як сільське та лісове господарство. Тому результати виробничого процесу значною мірою залежать від природних умов і природно-ресурсного потенціалу території. Земля тут виступає як базовий компонент виробництва, його головний засіб. Сільське господарство має й інші специфічні ознаки. Це пов'язаність між собою місця проживання і характеру виконуваної роботи, вузька диференціація професійних занять, сезонний характер зайнятості, незначна рухомість населення. Згідно з особливостями виробництва сформовано й систему сільського розселення, для якої притаманні незначна людність, оптимальна відстань до місць праці, транспортна доступність до підприємств та установ сфери послуг. Залежно від адміністративного чи господарського статусу сільські населені пункти мають свою класифікацію, але діапазон їх функцій значно менший, ніж міських поселень.

Міста за видом виробничої діяльності пов'язані з неруральними галузями. Розвиток в містах промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку, сфери послуг не тільки спричиняє в них концентрацію виробництва і населення, але й посилює процес урбанізації. Під урбанізацією прийнято розуміти історичний процес підвищення в суспільному розвитку ролі міст, збільшення кількості міського населення, поширення міського способу життя на сільську місцевість. Наслідком цього процесу є урбанізованість сільських поселень. До характерних рис урбанізованості слід віднести: розміщення на селі промислових, транспортних будівельних підприємств і організацій; індустріалізацію, спеціалізацію та стандартизацію виробничих процесів; концентрацію виробництва та населення в крупних селах; посилення техногенного навантаження на природне середовище; перенесення у сільську місцевість міської системи планування та забудови території; поширення у сільських поселеннях міських соціально-побутових зручностей; розповсюдження через засоби зв'язку, комунікації різноманітної інформації, зразків масової культури; зростання прошарку працівників, що займаються переважно розумовою діяльністю тощо.

Паралельно з поширенням міського способу життя на сільське середовище відбувається зустрічний процес – проникнення елементів сільського способу життя у міські поселення, який ми називаємо уралізацією, а його наслідки – уралізованістю. Міста, особливо великі – регіональні адміністративно-політичні центри, сформували у суспільній свідомості образ територій більш привабливих за умовами життєдіяльності ніж сільські, який матеріалізувався у міграційних установках сільського населення. Приплив значної кількості сільської молоді, яка не набула сталих психологічних та духовних рис, в інше соціокультурне середовище призводить до формування в містах перехідних маргінальних груп, яким притаманні такі специфічні ознаки: спотворена самоідентифікація як "справжніх" мешканців міста; байдуже ставлення до своєї малої батьківщини; пристосування будь-якою ціною до незвичних умов життєдіяльності; насторожене ставлення до нового; небажання підтримувати традиційну культуру сільського побуту, звичаї селян; використання у спілкуванні російсько-української діалектної мови тощо. Ці ознаки знаходять свій поширений прояв у всіх сферах життя, людських взаємовідносинах.

Внаслідок взаємодії урбанізації та уралізації з'явився змішаний тип поселень – сільські урбанізовані зони й ареали. Останні О. Шаблій визначає як геоторію, у межах якої зосереджене певне явище, що відсутнє у сусідніх територіях [7]. Термін "ареал" ми будемо використовувати для характеристики одного з різновидів цього феномену – місць концентрації приміських сіл навколо центрів регіонів та великих міст, до інших застосовуватиметься поняття "зона", оскільки між ними існує різниця.

Власне сільські урбанізовані зони представлені трьома основними типами. Перші два типи – це міські агломерації (просторово зрощені міські поселення, між якими існують тісні соціально-економічні, демографічні, іноді адміністративно-управлінські зв'язки), вкраплені в незначні маловиразні рональні території. Один з них характерний для Донбасу, як найбільш урбанізованого регіону України, деякою мірою – для Дніпропетровської області. Так, у Донецькій області на одного жителя припадає всього 0,13 га орних

земель при середньо-республіканському показнику 0,65 га [8], а частка сільського населення складає 9,8% [9]. Більшість населення цих регіонів мешкає в індустріальних, моноструктурних містах, що виникли навколо вугільних родовищ, залізо- і марганцеворудних розробок. Ці міста виконують важливі неруральні господарські функції, загальнодержавні за своїм значенням. Функція ж навколишніх сільських територій (на Донеччині та Луганщині – в регіонах з обмеженими земельними ресурсами) зводиться до задоволення потреб місцевого населення у продовольчих товарах. З огляду на це, до них необхідно застосовувати відповідні управлінські рішення. По-перше, це сільська урбанізована зона має обмежені ресурси для задоволення потреб держави у сільськогосподарській сировині та продуктах. По-друге, щоб перетворити ці території за їх профілюючими неруральними галузями на "полюси зростання" необхідні значні інвестиції для їх переоснащення та модернізації. Зазначений тип поселень можна віднести до категорії проблемних.

Інший різновид сільських урбанізованих зон представлено сукупністю міської агломерації Підкарпаття – Дрогобича, Борислава, Трускавця, Стебника, Східниці й існуючими навколо них сільськими поселеннями, а також системою розселення навколо розробки сірки (Розділ, Яворів) та калійних солей (Калуш). Як і в попередньому випадку, для цих територій є типовим відсутність значних сільськогосподарських масивів, але на відміну від них, тут достатньо трудових ресурсів, які поки що мало задіяні в неруральних галузях виробництва. Унікальність цього мікрорегіону полягає в тому, що на одній і тій самій території існують цілющі мінеральні води Трускавця і Східниці, нафтогазові ресурси Борислава і Східниці, калійні солі Стебника. Таким чином, за наявністю природних ресурсів промислово-добувна, оздоровчо-рекреаційна та туристична функції цих територій виступають як конкурентні й навіть альтернативні по відношенню до сільськогосподарської. До того ж, якщо враховувати наявність тут ще й такого природного ресурсу як ліси та прикордонний характер поселень, даний тип сільської урбанізованої зони може цілком стати "полюсом зростання".

Третій змішаний тип поселень – причорноморсько-приазовський, який за своєю географією є найбільш строкатим, ніж інші. Він сформувався навколо густозаселених морських узбереж. Територіально – це мікрорегіони Автономної Республіки Крим, Одеської, Миколаївської, Запорізької, Херсонської та Донецької областей. До них входять портово-промислові комплекси, навколишні сільські поселення, зони відпочинку та рекреації. В одному випадку превалюють оздоровчо-рекреаційні функції, які доповнюються сільськогосподарськими, в іншому – органічно поєднуються морегосподарські, сільськогосподарські та туристичні функції. Причому територія цих зон не обмежується морським фасадом, а охоплює й більш глибинні місця. Як приклад можна навести район Придунав'я, представлений портово-промисловим та агропромисловим комплексами, заповідним фондом та оздоровчо-рекреаційною зоною. Тобто тут існує реальна можливість поєднувати три-чотири господарські функції. Саме для використання наявного ресурсного потенціалу цього мікрорегіону Одещини прийнято програму "Регіональна ініціатива. 2002–2006 роки". Нею передбачено прискорення розвитку народногосподарського комплексу області, зокрема шляхом забезпечення населення південних районів якісною питною водою, природним газом тощо [10].

На окрему увагу заслуговує четвертий тип – приміські урбанізовані ареали, утворення яких на відміну від попередніх є наслідком процесу урбанізації, а не результатом господарського освоєння території та еволюції міських агломерацій та сільських поселень. Унаслідок цього процесу тут сформувалися так звані урбаруральні ареали, для яких характерні випереджаючі темпи зростання кількості населення міст-супутників і передмість порівняно з населенням центру ареалу. До категорії урбанізованих ареалів належать насамперед міста з населенням понад 500 тис. чол. з прилеглими до них сільськими територіями. Їхні масштаби мають різний вимір і залежать від дії кількох чинників: розміру та функцій міст, розвитку транспортної інфраструктури, природно-ресурсного потенціалу приміських сіл, їх виробничої спеціалізації тощо. Особливе місце серед цих ареалів займає передмістя Києва. Виробнича, соціально-культурна й управлінська інфраструктура столичного міста поглинають значну кількість сільського населення і тому воно є найбільш уралізованим. Стратегію розвитку мегаполісів можна визначити як наступ, тиск на приміську зону. Вона знаходить свій прояв у розширенні їхніх території шляхом використання орних земель та земель несільськогосподарського призначення передмістя під житлову і промислову забудову, у перерозподілі населення завдяки селу тощо. Таким чином, виникає протиріччя між інтересами територіальних громад міст і приміських сіл, яке можна

вирішити лише на спільних засадах, за участю міських підприємств, установ і організацій у подоланні соціально-економічних, екологічних та інших проблем села. Тим більше, що населення мегаполісів тяжіє до переселення на постійне місце проживання у приміські поселення.

Не можна сказати, що держава не переймається цими проблемами. У квітні 2001 року було ухвалено Закон України "Про державно-правовий експеримент розвитку місцевого самоврядування в м. Ірпені, селищах Буча, Ворзель, Гостомель, Коцюбинське Київської області", яким передбачено заходи щодо вдосконалення взаємодії органів місцевого самоврядування Ірпенського регіону та м. Києва. Зокрема їм надано право спільно вирішувати окремі питання соціально-економічного розвитку, у тому числі облаштування та благоустрою місць масового відпочинку, поліпшення транспортного сполучення між столицею та населеними пунктами приміської зони, виділення цільових коштів з бюджету м. Києва для розвитку соціальної сфери Ірпенського регіону, створення на його території об'єктів спільної власності, налагодження взаємовигідних зв'язків між підприємствами, установами, розташованими на відповідних територіях [11]. У цілому експеримент, розрахований на п'ять років, торкається лібералізації режиму правосуб'єктності територіальних громад, але не сприяє кардинальним змінам в умовах функціонування приміської зони. Справа в тому, що з поширенням території урбанізованих ареалів, а така тенденція є очевидною, змінюється сама система розселення, порушуються сталі зв'язки між міськими та сільськими територіальними утвореннями. Унаслідок цього взаємодія у межах сільської системи розселення стає менш інтенсивною, ніж між селами і містом. Фактично, населення приміських сіл всі послуги, окрім адміністративно-управлінських, отримує у місті. Це користування громадським транспортом, послугами підприємств та установ торгівельного, соціально-культурного та побутового призначення, закладів охорони здоров'я. Через міграцію сільського населення місто отримало постійний і стабільний канал постачання трудових ресурсів, частина яких з часом перебирається у місто на постійне проживання. У зв'язку з цим виникає декілька проблем, які стосуються інтересів як міських, так і сільських територіальних громад: зростання навантаження на об'єкти соціальної інфраструктури міста, використання земель приміських районів під нове міське житлове та промислове будівництво. Таким чином порушується баланс між природно-ресурсним та трудовим потенціалом міста та прилеглих до нього сільських поселень. Причому це стосується не тільки міст – центрів регіонів, а й їх супутників. Наприклад, перспективи подальшого розвитку міст Іл'їчівськ та Южний Одеської області вимагають використання території приміських Овідіопільського та Комінтернівського районів. При вирішенні цього питання сторони не завжди знаходять порозуміння, а на законодавчому рівні воно не врегульовано. Іноді села отримують переваги від свого приміського статусу. Так, дирекція радгоспу "Авангард" Овідіопольського району знайшла зовсім нетрадиційний спосіб використання сільськогосподарських угідь. Розташування на його території відомого промринку "Сьомий кілометр" (назва походить від його відстані до Одеси) дає чималі прибутки господарству та є свідченням виконання ним функції альтернативної сільськогосподарської і загальнодержавної за своїм значенням. Разом з тим, зрозуміло, що оптових ринків в державі не може бути багато. Крім того, є такі функції приміських територій, які неможливо компенсувати за рахунок інших. Наявність великих міст, промислових центрів об'єктивно потребує вирощування на прилеглих до них сільськогосподарських угіддях трудомістких культур (овочів, ягід, фруктів), розвитку молочного скотарства, птахівництва. У структурі агропромислового територіального комплексу України (АПТК) виділені їх приміські азональні овоче-молочно-м'ясопродуктові складові для задоволення потреб населення цих міст у свіжих швидкопсувних продуктах харчування [12]. Їх функціонування прямо залежить від особливостей розселення і рівня використання трудових ресурсів, транспортно-географічної доступності до центру регіону, рівня інтенсифікації та індустріалізації сільського господарства, наявності потужностей переробних галузей харчової промисловості. Про неадекватність стану приміського АПТК означеним вимогам свідчить кон'юнктура вітчизняного продовольчого ринку.

Аналіз функціонування сільських урбанізованих зон та ареалів дозволяє зробити деякі узагальнення та висновки. По-перше, територіальна організація суспільства не обмежується її спрощеним поділом на міські та сільські просторові утворення. Між ними існують перехідні форми та змішані типи. Різниця між зоною та ареалом полягає в тому, що в першому випадку її центром є міська агломерація, в іншому – велике моноцентричне місто. Навколо агломерацій, як правило віддалених від регіонального центру, групуються сільські поселення зі слабо виразною

сільськогосподарською функцією, а до моноцентричних міст тяжіють достатньо розвинені руральні території зі значним потенціалом маятникових мігрантів. За такими критеріями як господарська освоєність території та система розселення до територіальної організації суспільства входять її руральні, неруральні та напівруральні складові. На користь останніх свідчать засоби використання потенціалу території та поява функцій, альтернативних сільськогосподарській з одного боку, і промисловій – з іншого. Під їх впливом відбуваються певні зрушення у системі розселення, які необхідно враховувати у процесі реформування територіального устрою держави. По-друге, відповідні зміни, які виходять за межі проблеми розмежування повноважень органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, мають відбутися і на рівні управлінської діяльності. Навпаки, треба акцентувати увагу на підвищенні відповідальності владних структур різних рівнів за прийняття управлінських рішень щодо перспективних напрямів розвитку сільських урбанізованих зон та ареалів.

З метою оптимізації їх господарської структури та ефективності управління пропонуємо:

- провести моніторинг існуючих систем розселення та господарсько-виробничих комплексів у розрізі територіальних утворень з метою визначення статусу та пріоритетних напрямів розвитку;
- посилити наукову розробку концепцій, обмежуючих та регулюючих зростання мегаполісів та їх негативний вплив на прилеглі села, природне довкілля;
- ухвалити заходи, що стимулюють розвиток глибинних сільських територій, малих міст шляхом більш повного використання їх природно-ресурсного потенціалу;
- прийняти спеціальний закон, який би регулював режим функціонування та управління сільськими урбанізованими зонами та ареалам;
- визначити їх як зону спільних інтересів міських і сільських територіальних громад.

1. Генеральна схема планування території України: Затв. Законом України від 7 лют. 2002р. // Управління сучасним містом. – 2002. – № 1–3 (5). – С. 167.
2. Актуальні проблеми управління територіями в Україні: Матер. наук.-практ. конф., 26–27 листоп. 1992 р. – К., 1993. – 348 с.
3. Населення і трудові ресурси села: Навч. посіб. / За ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К.: УАЕ УААН, 2002. – С. 271.
4. *Афанасьєва Л., Лисак Н.* До визначення однорідності регіонів України за рівнем економічного розвитку та галузевою структурою економіки // Економіст. – 2003. – № 2. – С. 32.
5. Т*опчієв О. Г.* Основи суспільної географії: Навч. посіб. – Одеса: Астропринт, 2001. – 560 с.
6. *Шаблій О. І.* Основи загальної суспільної географії. Підруч. – Львів: ЛНУ, 2003. – 444 с.
7. Там само. – С. 11.
8. Україна на зламі тисячоліть: історичний екскурс, проблеми, тенденції та перспективи. – К.: МАУП, 2000. – С. 121,122.
9. Регіональний портрет України / За заг. ред. Ю. Тищенка. – К.: УНЦПД, 2003. – С. 15.
10. *Павлов О.* Питання розвитку сільських територій у програмі "Регіональна ініціатива. 2002–2006 роки" // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 32–35.
11. Закон України "Про державно-правовий експеримент розвитку місцевого самоврядування в м. Ірпені, селищах Буча, Ворзель, Гостомель, Коцюбинське Київської області" від 5 квіт. 2001 р. // Територіальна організація влади в Україні: статус і повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування / За заг. ред. А. П. Зайця. – К.: ВД "Ін Юре", 2002. – С. 239.
12. *Пістун М. Д.* та ін. Географія агропромислових комплексів: Навч. посіб. – К.: Либідь, 1997. – С. 155.

РЕФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ – ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК СТАБІЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

А. ТИЩЕНКО
аспірант кафедри управління містом
Національної академії державного
управління при Президентові України

Вступ. Розбудова незалежної, демократичної, правової, соціально орієнтованої держави, її інтеграція у світове співтовариство, здійснення адміністративної реформи в Україні потребують переосмислення сутності управління в регіоні.

Реформування структури управління на рівні регіону є одним з найважливіших напрямів українського державотворення. Тому процес державного будівництва в Україні останнім часом позначений інтенсивним пошуком принципово нової моделі організації управління в регіоні. На шляху реформування влади в регіоні особливе значення має надаватися зміцненню місцевого самоврядування. З огляду на особливий соціально-правовий статус інституту місцевого самоврядування, природно, що цей процес неможливий без вирішення однієї з актуальних проблем – реформування регіонального управління як необхідної умови політичної стабільності, поглиблення економічних перетворень, забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Актуальність цих процесів підсилилася інтеграцією України до європейських структур. При цьому державний курс на інтеграцію до Європейського Союзу потребує адаптації системи управління на регіональному рівні в Україні до сталих європейських традицій демократичного управління, посилення ролі самоврядних структур, вирішення проблемних питань децентралізації, взаємовідносин органів місцевого самоврядування і місцевих органів виконавчої влади, розподілу, передачі й делегування владних повноважень. Одним з чинників прискорення отримання Україною статусу асоційованого члена ЄС є необхідність розширення прав регіонів та створення відкритого, прозорого та динамічного інституту місцевого самоврядування. Цю думку підтверджує зокрема погляд на зазначену проблему Голови Верховної Ради України В. Литвина: "Децентралізація державного управління – веління часу, і регіональна політика має чітко визначити її межі й механізми. Це єдино прийнятий шлях попередження конфліктів, пов'язаних із територіальними диспропорціями і неузгодженістю регіональних інтересів. На цьому фундаменті слід одночасно розробляти і нову схему регіоналізації України, і нову структуру органів регіонального управління" [1, с. 4].

Постановка завдання. Реформування регіонального управління на сучасному етапі в Україні потребує ґрунтовної наукової розробки. На думку В. Малиновського ця проблематика для України має особливе значення, адже несистемність державної політики та реальних дій у цій сфері стали однією із засадних причин багаторічної структурної кризи влади, що призвела до надмірної централізованої державної влади, посилення територіальної диференціації та рівня економічного розвитку в регіонах, дисбалансу загальнодержавних інтересів з інтересами регіонів, територій [2, с. 17].

Як підтверджує західний досвід, становлення та розвиток системи управління в регіоні – довготривалий, поетапний процес. Він має пройти

певні стадії реформування і нести в собі суттєві, кардинальні зміни як інституту місцевого самоврядування, так і місцевих органів виконавчої влади. Підхід держави до реформування системи регіонального управління мусить мати цілеспрямований, комплексний, структурований характер з орієнтацією на ефективний та позитивний кінцевий результат. Населення регіонів внаслідок реалізації державної політики має відчути позитивні зміни, а не сухі статистичні показники покращення добробуту громадян. Тому, на нашу думку, актуальною науково-теоретичною проблемою видається визначення засад організаційно-правового забезпечення реформування системи органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади в контексті реалізації функції держави щодо вдосконалення регіонального управління.

У своїх дослідженнях окремим аспектам цієї складної та багатопланової проблеми приділяли увагу відомі вітчизняні дослідники, зокрема В. Авер'янов, В. Бакуменко, В. Борденюк, В. Вакуленко, В. Кампо, А. Коваленко, В. Копєйчіков, Б. Кравченко, В. Кравченко, В. Корнієнко, Н. Нижник, В. Погорілко, М. Пухтинський, А. Ткачук, В. Цвєтков, В. Шаповал, російські дослідники Г. Атаманчук, Б. Лазарєв, Ю. Тихоміров, В. Чиркін та інші.

Водночас окремі теоретичні та практично-прикладні питання організаційно-правового забезпечення вдосконалення існуючої системи органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади досліджені недостатньо, тому існує об'єктивна потреба наукового пошуку у цих напрямах.

З огляду на європейський досвід слід зазначити, що основним суб'єктом у процесі формування стратегії регіонального управління має стати інститут місцевого самоврядування. Для побудови європейської моделі самоврядування в нашій державі, враховуючи низку чинників (соціально-економічних, історичних, культурних, суспільно-політичних та правових), українським реаліям, на нашу думку, найбільш відповідає французька модель організації публічної влади на місцях.

Пріоритетними напрямами державної політики в галузі місцевого самоврядування в Україні мають бути: удосконалення адміністративно-територіального устрою; перетворення обласних та районних рад з органів місцевого самоврядування, що представляють спільні інтереси територіальних громад, у повноцінні органи регіонального самоврядування; розмежування повноважень між органами самоврядування, а також місцевими органами влади; забезпечення фінансової автономії територіальних громад, реформування місцевих фінансів та системи міжбюджетних відносин; удосконалення судового захисту місцевого самоврядування; забезпечення достатнього інформаційного супроводження органів місцевого самоврядування; підготовка кваліфікованих кадрів для служби в органах місцевого самоврядування.

Метою статті є дослідження перспектив реформування та трансформації регіонального управління відповідно до європейських стандартів та засад нової державної політики у сфері місцевого і регіонального розвитку, визначення пріоритетних напрямів діяльності органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади на сучасному етапі державотворення.

Об'єктом дослідження є регіональне управління в Україні на сучасному етапі, **предметом** – аспекти його реформування.

Завданням дослідження є: виявлення оптимальної моделі управління на регіональному рівні для України.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що реформування існуючої системи регіонального управління та територіальної організації влади значно підвищить ефективність системи місцевого самоврядування.

Практика свідчить, що реформування механізму розвитку регіонів, встановлення належного балансу загальнодержавних інтересів з регіональними та місцевими, підвищення ролі місцевого самоврядування як головного елемента і суб'єкта процесу децентралізації, забезпечення реалізації завдань та функцій публічної влади на регіональному рівні не стало провідною силою в політико-економічних перетвореннях держави.

Існуюча система територіальної організації влади продемонструвала неспроможність в умовах ринкової економіки результативно та ефективно впливати на процеси соціально-економічного і культурного розвитку територій, забезпечити якісний рівень надання адміністративних та громадських послуг населенню, що відповідав би європейським стандартам. Ця система виявилася нездатною до самовдосконалення і саморегуляції в умовах постійної трансформації економічної та політичної систем.

Причиною такого стану є відсутність дієвої системи гарантій виконання функцій та повноважень органів місцевого самоврядування та належного матеріального, фінансового, кадрового та іншого ресурсного їх забезпечення.

Неврегульованою залишається проблема розмежування повноважень між органами місцевого

самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, між органами місцевого самоврядування різного територіального рівня (село, селище, місто, район у місті, район, область) та забезпечення виконання делегованих повноважень, що постійно призводить до виникнення конфліктних ситуацій при вирішенні питань місцевого і регіонального розвитку, особливо у період формування та перерозподілу бюджетних коштів, при затвердженні програм соціально-економічного та культурного розвитку районів і областей. В окремих регіонах посилюється адміністративний тиск на посадових осіб місцевого самоврядування з боку керівників місцевих органів виконавчої влади.

Зазначене свідчить про те, що в Україні спостерігається криза системи управління місцевим та регіональним розвитком, всієї системи територіальної організації влади. Причини цієї кризи мають багатоплановий характер і значною мірою пов'язані з наступним:

1. Законодавство про управління місцевим та регіональним розвитком в Україні формувалося спонтанно, за умов відсутності єдиної законодавчої бази та без необхідної взаємоузгодженості законодавчих актів, прийнятих в різні часи та з різних питань організації місцевого самоврядування і виконавчої влади на місцях. Це призвело до наявності суттєвих суперечностей та неврегульованості багатьох питань місцевого та регіонального розвитку в чинному законодавстві.

2. Закріплена в Конституції України модель організації влади на місцевому та регіональному рівнях з позиції сьогодення є архаїчною, вона не повною мірою відповідає європейським стандартам та принципам Європейської хартії місцевого самоврядування.

Зокрема, ця модель передбачає:

• запровадження місцевого самоврядування лише на низовому територіальному рівні – рівні населеного пункту (села, селища, міста), а на регіональному рівні (районі, області) продовжує існувати централізована система прямого державного управління;

• дуалізм влади на регіональному рівні ("районна, обласна рада" – "районна, обласна місцева державна адміністрація"), на якому одночасно функціонують органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації, наділені близькими функціями у сфері соціально-економічного розвитку території, а їх повноваження чітко не розмежовані. Зокрема, стаття 44 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" передбачає повноваження, які обласні та районні ради делегують місцевим державним адміністраціям, а статті 17–24 Закону України "Про місцеві державні адміністрації" відносять ці повноваження до основних галузевих повноважень місцевих державних адміністрацій, тобто до їх власної компетенції;

• невизначеність територіальної основи місцевого самоврядування, оскільки не встановлено просторових меж територіальної громади [3, с. 14].

Головною метою перетворень системи територіальної організації влади є побудова децентралізованої моделі організації влади, спроможної в умовах ринкової економіки результативно та ефективно впливати на процеси соціально-економічного і культурного розвитку територій, забезпечувати якісний рівень надання управлінських послуг населенню на рівні європейських стандартів, здатної до самовдосконалення і саморегуляції.

Слід зауважити, що початку реформування регіонального управління має передувати визначення етапів підготовки до проведення реформи. Першим етапом, на наш погляд, може бути формування Національної стратегії реформування регіонального управління з чітким визначенням мети, цілей та кінцевих результатів такого реформування. Другий етап повинен забезпечити підготовку комплексної нормативно-правової законодавчої бази, відповідно до якої буде здійснюватися реформування органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади у поєднанні з основними напрямами політичної, адміністративної та інших галузевих реформ. Третій етап – підготовка відповідних професійних кадрів. Державна кадрова політика має бути багатовекторною і передбачати як підготовку фахівців в академічних навчальних закладах, так і покращення існуючої системи підвищення кваліфікації та перекваліфікації управлінців, підготовку дієвого кадрового резерву. Формування нової генерації управлінців на регіональному рівні має сприяти вдосконаленню існуючих механізмів управління.

У жодній країні світу управління в регіонах неможливо здійснювати виключно з центру. Як зазначав відомий французький вчений Токвіль: "Центральна влада, якою б освіченою та вправною вона не була, не в змозі одна охопити всі питання життя великого народу. Вона не може цього зробити тому, що подібне завдання перевищує всі межі людських можливостей. Коли така влада намагається виключно лише своїми силами створити та привести в дію безкінечну множину різних суспільних механізмів, вона змушена буде або задовольнятися далеко неповними результатами, або її зусилля будуть просто марними".

Україна, як одна з найбільших за своєю територією і населенням держав Європи, не може бути ефективно керована на засадах централізму. Ефективне державне управління має залишати більше простору політичній динаміці на місцях і в регіонах. Цим пояснюється важлива мета реформи регіонального управління:

по-перше, треба створити політично дієздатні, забезпечені владними повноваженнями і демократично легітимовані регіональні і місцеві органи влади;

по-друге, реформою мають бути передбачені відповідні форми співпраці і контролю між всіма рівнями організації управління в державі.

Конституція України, Закони України "Про місцеве самоврядування в Україні" та "Про місцеві державні адміністрації" є головними правовими документами, які визначають сучасну практику управління регіонами [4, 5, 6].

Конституція України (ч.1 ст. 140) визначила основні напрями діяльності місцевого самоврядування, як право територіальної громади – жителів села, селища та міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Місцеве самоврядування здійснюється в Україні як територіальною громадою, так і через органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їх виконкоми. Районні та обласні ради відповідно до Конституції України (ч.4 ст. 140) та Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" (ч.2 ст. 10) є органами місцевого самоврядування, що представляють спільні інтереси сіл, селищ та міст.

Відповідно до Конституції України (ст. 118) виконавчу владу в областях і районах здійснюють місцеві державні адміністрації. Місцеві державні адміністрації – це місцеві органи виконавчої влади, що належать до системи органів виконавчої влади і в межах своїх повноважень здійснюють виконавчу владу на території відповідних адміністративно-територіальних одиниць, а також реалізують повноваження, делеговані їм відповідними радами. Згідно з Конституцією України (ст. 119) місцеві органи виконавчої влади створюються не лише для здійснення контрольно-наглядових функцій щодо місцевого самоврядування та його органів, а й беруть на себе основний обсяг повноважень зі здійснення управління відповідними територіями, де й виникають проблеми розмежування функцій і повноважень.

Слід зазначити, що реформуванню інституту місцевого самоврядування має передувати, по-перше, чіткий вибір між президентською та парламентською моделлю політичної організації влади, по-друге, трансформація місцевих органів виконавчої влади.

Запропонований проект змін до Конституції України (реєстраційний номер № 4180) передбачає вибір на користь моделі парламентської республіки, значне розширення повноважень Кабінету Міністрів України, усунення його подвійної відповідальності та розширення самостійності. Цей законопроект дає можливість вибудувати вертикаль виконавчої влади [7].

На нашу думку, враховуючи досвід країн Центральної та Східної Європи, слід зважити на модель парламентської республіки. У такому випадку важливо запровадити новий конституційний підхід, що визначатиме межі компетенції, роль органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади в державному управлінні.

Вищим органом в системі виконавчої влади має стати Кабінет Міністрів України, який повинен забезпечити ефективну реалізацію накреслених суспільних перетворень, стати центром формування та реалізації політики в межах політичної програми, схваленої парламентом.

У процесі аналізу обласного рівня слід звернути увагу на наступне. Область (регіон) – вища ланка в системі адміністративно-територіального поділу України. Її функціональне призначення полягає в тому, щоб якомога оптимальніше врегулювати суспільні публічні відносини на регіональному рівні. Правова природа обласних органів, як і самої області, коригується власне національним баченням концепції державної влади та публічної влади територіальної громади.

Рівень області (регіону) при цьому, на наш погляд, має бути представлений:

- державним органом виконавчої влади;
- представницьким органом (радою депутатів);
- виконавчим органом місцевого самоврядування (виконкомом).

На рівні області (регіону) вбачається доцільним функціонування державного органу виконавчої влади (на кшталт префектури, воєводства, комісаріату, адміністрації, регіонального уряду), голова якого є представником держави і призначається на посаду Прем'єр-міністром. До повноважень цього органу варто віднести функції щодо забезпечення державної політики у регіоні, контролю та нагляду за додержанням Конституції і законів України, прав і свобод громадян, управління об'єктами державної власності, координації виконання повноважень виконавчої влади, здійснення внутрішньої політики держави, що не можуть бути децентралізовані – передані до компетенції місцевого самоврядування.

Спираючись на досвід європейських країн (Польщі, Угорщини, Словаччини) [8, 9], де реалізовано модель з одним типом місцевих органів виконавчої влади, вважаємо за доцільне наділення керівників обласних державних адміністрацій функціями провідників єдиної державної політики в регіоні, які координуватимуть і контролюватимуть виконання урядових завдань і виконуватимуть на відповідних територіях, окрім існуючих загальних функцій, делеговані спеціальні функції центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ). Такий підхід дасть можливість вирішити проблему протистояння та конфліктів між місцевими адміністраціями та місцевими органами ЦОВВ. Вирішення проблеми деконцентрації функцій (функції реалізації політики та адміністративно-господарського управління на відповідних територіях) ЦОВВ місцевим органам виконавчої влади, на нашу думку, покращить ситуацію з наданням населенню сучасних управлінських послуг. У цьому напрямі важливим для України є європейський досвід створення чіткого механізму передачі функцій ЦОВВ місцевим адміністраціям з відповідними повноваженнями і фінансовими ресурсами.

Представницьку владу на обласному (регіональному) рівні мають здійснювати ради регіону, обрані шляхом загальних виборів. Запропонована модель передбачає обрання голови абсолютною більшістю голосів через процедуру таємного голосування зі складу депутатського корпусу ради регіону, а також виконавчий орган (на кшталт правління, адміністрації). До компетенцій ради належить визначення стратегії розвитку області, розв'язання проблем регіонального розвитку, бюджетної політики, виконання завдань в галузі освіти, соціального захисту, охорони здоров'я, культури, охорони навколишнього середовища, боротьби з безробіттям та ін.

Виконавчий орган ради регіону – орган, який створюється радою регіону для здійснення функцій і повноважень місцевого самоврядування у законодавчо визначених межах. Виконавчий орган ради є підконтрольним і підзвітним відповідній раді регіону. До компетенції виконавчого комітету обласного рівня має належати серед іншого й оцінка ефективності реалізації державної політики в регіоні, яку проводять державні органи виконавчої влади на рівні області. Одним із принципів управлінської діяльності у сфері державної влади є її ефективність. Тобто, йдеться про те, що у процесі управління органи виконавчої влади мають досягти максимальних результатів за найменших затрат людських ресурсів, фінансів та майна. Оцінка ефективності має визначатися і тим, наскільки органам виконавчої влади вдалося досягти і підтримувати компроміс між регіональними інтересами держави і місцевими інтересами самого регіону. Якісна реалізація цього завдання пов'язана з розширенням повноважень регіонального самоврядування щодо формування бюджету, більш широкого контролю у соціально-економічній галузі.

Робота таким чином зводитиметься не до конфронтаційного розподілу повноважень між органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, а до співпраці об'єднаних комісій і комітетів, до яких би входили і депутати відповідних рівнів.

Рівень району, на наш погляд, має бути представлений:

- державним органом виконавчої влади;
- представницьким органом (радою депутатів);
- виконавчим органом місцевого самоврядування (виконкомом).

Оскільки відповідно до запропонованих Кабінетом Міністрів України засад адміністративно-територіальної реформи в Україні на рівні району внаслідок реорганізації державного управління мають ліквідуватися державні адміністрації, тобто, місцеві органи виконавчої влади існуватимуть лише на регіональному рівні, вбачається доцільним впровадження нового рівня управління – округу (приклад Чехії, Угорщини).

Округ (окружна адміністрація) – орган управління, що належить до єдиної виконавчої вертикалі та в межах своїх повноважень здійснює виконавчу владу на відповідній території. Окружна адміністрація підзвітна та підконтрольна регіональній адміністрації. Керівник відповідної адміністрації призначається Прем'єр-міністром за поданням керівника регіональної адміністрації. Окружна адміністрація здійснює контрольні, координаційні та методичні функції, забезпечує зв'язки між центральною владою та представницькими органами.

Кількість округів, які будуть здійснювати функції державної влади на районному рівні в області, має обмежуватись двома-трьома. Вони повинні комплектуватися висококваліфікованими фахівцями з контрольними функціями. У цьому випадку мова йде не про введення нового рівня адміністративно-територіального устрою, а про нижчий рівень вертикалі виконавчої влади. На перехідному етапі процесу реформування органів управління в регіоні ліквідація нижчого рівня виконавчої влади та передача їх повноважень на обласний рівень може призвести до непередбачуваних наслідків. Ліквідація відповідного рівня вертикалі виконавчої влади, на нашу думку, вбачається можливою після

реформування інституту регіонального самоврядування. Тільки тоді, коли представницькі органи на рівні регіону будуть наділені відповідними конституційно-правовими та організаційними повноваженнями, змінять філософію своєї відповідальності та компетентності, можна говорити повною мірою про децентралізацію повноважень органам місцевого самоврядування. Тут йдеться про контроль за діяльністю органів місцевого самоврядування в частині виконання законів України та інших нормативно-правових актів, забезпечення координаційного та методичного характеру зв'язків між центральною владою та представницькими органами.

На рівні округу має функціонувати державний орган виконавчої влади – окружна адміністрація, керівник якого призначатиметься на посаду Прем'єр-міністром за поданням керівника обласної адміністрації. При цьому керівники округів та очолювані ними адміністрації мають бути підзвітні та підконтрольні регіональним адміністраціям. До повноважень голови окружної адміністрації належить забезпечення державної політики в окрузі та правового нагляду за діяльністю органів місцевого самоврядування.

На наш погляд, ефективнішою буде структура місцевого самоврядування та державних органів виконавчої влади в Україні, представлена на рис.1.

Запропонована схема побудови нижчого (окружного) рівня виконавчої гілки влади зможе забезпечити реалізацію єдиної узгодженої державної і регіональної політики, успішне здійснення радикальних економічних реформ та загальнонаціональних програм з якомога меншим розпорошенням

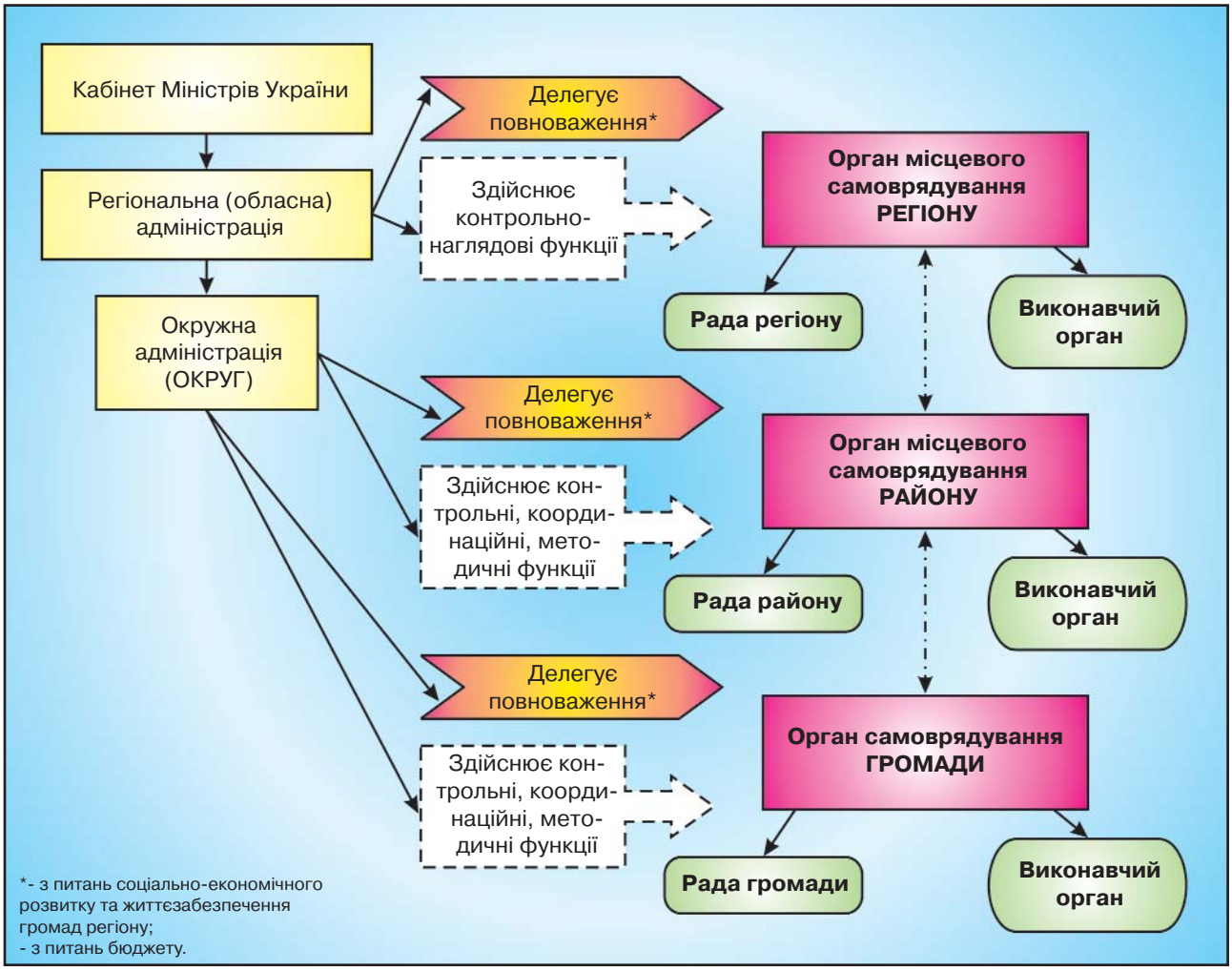


Рис.1. Структура місцевого самоврядування та державних органів виконавчої влади в Україні

коштів (ефективне використання бюджетів різних рівнів), створення стійких і ефективних фінансово-промислових груп (розвиток середнього і малого підприємництва), раціональне використання інвестиційних (здебільшого місцевого характеру) ресурсів (банківський капітал), взаємозв'язки галузевих і місцевих інтересів, запровадження взаємовигідних зовнішньоекономічних зв'язків, створення умов для формування змішаної економіки, збільшення фондовіддачі, використання балансових методів планування, застосування дієвого контролю за успішним виконанням делегованих повноважень та інше.

Означений обсяг функцій виконавчої влади реалізувати на рівні району майже неможливо. На рівні ж округу він буде раціональним і сприятиме вдосконаленню нижчого рівня державних органів виконавчої влади та посилюватиме її авторитет.

У процесі реалізації запропонованої схеми регіонального управління якість роботи підвищується також завдяки звільненню від численних і не завжди ефективних нарад та засідань.

Такий методологічний крок побудови виконавчої вертикалі зумовлений необхідністю пошуку нової владної рівноваги між центральною владою та органами місцевого самоврядування та шляхів вирішення існуючих між ними проблем.

Посилення контрольної функції виконавчої влади, деконцентрація та децентралізація можуть створити належні умови для ефективної співпраці окружних державних органів виконавчої влади з районними представницькими.

При такому розподілі влада на місцях належатиме безпосередньо органам самоврядування, тобто, виконавцю. Таким чином: здійснюється посилення середньої ланки управління, збільшується його мобільність, і як зворотна сторона – відбувається позбавлення інертності державних адміністрацій; реалізується принцип деконцентрації та децентралізації влади, визначений головною метою при проведенні адміністративної реформи.

Що ж до органу місцевого самоврядування району, то він репрезентується радою депутатів та виконавчим органом.

Як бачимо, така система зміцнить державну владу, забезпечить цілісність країни, збалансованість процесів перетворення на регіональному рівні і більш раціональний їх розвиток, створить належні умови для надання якісних та ефективних адміністративних та соціальних послуг громадянам.

Стратегія територіального розвитку Європи базується на збільшенні самостійності регіонів. Розвиток європейських регіонів спрямовано на досягнення більшого самоврядування і самостійного виходу на міжнародну арену. Здебільшого ця тенденція актуальна в галузі інформації, новітніх технологій, наукових досліджень. Загалом, сутність європейського регіоналізму полягає в інтеграції за формулою "від Європи держав до Європи регіонів". Для України це політичне кредо ЄС має перетворитися на парадигму, визначену резолюцією X Всеукраїнських муніципальних слухань (16–19 березня 2005 року) "Перспективи розвитку місцевого самоврядування в новій політичній ситуації" "Україна – держава самоврядних громад".

Аналіз європейського досвіду дає можливість виявити тенденцію збільшення самостійності регіонів та зробити висновок про новий статус регіону як складної системи, характерний для сучасного європейського демократичного суспільства.

Новий статус регіону як складної системи визначає необхідність формування стратегічних методів управління, спрямованих на реалізацію завдань розвитку регіону. Відзначено, що управління регіоном на сучасному етапі розвитку суспільства вимагає розробки концепції і технологій, що базуються на сприйнятті регіону як складної системи і враховують існуючий методологічний базис. Тільки у цьому випадку збільшення самостійності регіонів приведе до підвищення їх життєздатності як відкритих систем.

Слід враховувати, що регіон – це простір, в якому зустрічаються інтереси загальнодержавні й даної території. Надання права регіонам управляти своїми справами дозволить державі ефективно реагувати на потреби і пріоритети людей та перетворить процес розвитку регіону на більш стійкий та динамічний. Децентралізація забезпечує кожному громадянину можливість участі у вирішенні проблем своєї території, що обумовлює підвищення добробуту населення регіону, ефективності розвитку його економіки. Тому є очевидною думка, що реформована система управління збільшить можливість громадян впливати на процес управління на рівні регіону. Зокрема, така система ефективно функціонує у Франції, Польщі та Італії і має вигляд найбільш прийнятної для України, зважаючи на регіоналізацію країни, соціально-етнічний склад та рівень економічного розвитку кожного регіонального суб'єкта.

У країнах Європи органи управління, що були обрані населенням, не тільки не призвели до розладу системи влади, а й поліпшили надання послуг населенню, вивільнили високий потенціал

місцевої активності населення і дали змогу державі зменшити опіку над місцевими проблемами. Позитивним є також те, що реформування регіональної влади відбувалось поступово і комплексно під контролем держави. Зменшення повноважень місцевої державної адміністрації супроводжувалось збільшенням компетенції місцевого самоврядування і зростанням фінансових ресурсів, якими володіють низові ланки самоврядування. Європейський досвід підтверджує можливість і необхідність запровадження децентралізації влади у державі, якщо сформувались умови у державної влади і самого суспільства. Успішність такого реформування можливе лише за умови його поступовості й комплексності.

Висновки. Отже, виникає нагальна необхідність впровадження нової, більш ефективної системи регіональних органів управління. Вона має передбачати перехід до нового розуміння функції публічної влади за своїм змістом, перерозподіл функцій і повноважень між регіональними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. У регіональному управлінні провідна роль має належати економічній політиці, спрямованій на досягнення збалансованого, сталого економічного і соціального розвитку регіонів, забезпечення добробуту населення в умовах економічної самостійності регіону. Тому в сучасних умовах на регіональному рівні необхідно запровадити механізми партнерських відносин між органами місцевого самоврядування та місцевими органами виконавчої влади, які передбачають передачу на регіональний рівень відповідних фінансових ресурсів. Розв'язання цієї проблеми та низки інших має принципове значення в процесі реформування української державності. Європейський досвід переконує: без вирішення цих нагальних завдань не можна сподіватися на дотримання принципу субсидіарності у взаємодії органів місцевого самоврядування та державних органів влади регіонального рівня.

1. *Литвин В.* Проблема "центр-регіон" в Україні // Урядовий кур'єр. – 2002. – 12 берез.

2. *Малиновський В. Я.* Децентралізація влади і становлення місцевого самоврядування в Україні: Порівняння з досвідом Франції // Командор. – 1998. – № 1. – С. 17–18.

3. Сучасний стан та проблеми розвитку місцевого самоврядування в Україні // Кур'єр місцевого самоврядування. – 2004. – № 8. – 48 с.

4. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР. – К.: Парламентське видавництво, 1997. – 100 с.

6. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квіт. 1999 р. № 586-XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – № 18.

7. Про внесення змін до Конституції України (реєстраційний № 4180): Проект Закону України [доопрацьований Тимчасовою спеціальною комісією Верховної Ради України по опрацюванню проектів законів України про внесення змін до Конституції України, відповідно до Постанови Верховної Ради України від 26.12.2002 р. № 381-IV] // http://gska2.rada.gov.ua:7777 /pls/zweb/webproc2.

8. Організація регіональної та місцевої влади: досвід держав – членів Європейського Союзу. – К., 2005. – 128 с.

9. Європейські орієнтири адміністративного реформування в Україні: Монографія / За заг.ред. В. Д. Бакуменка, В. М. Князєва. – К.:Вид-во НАДУ, 2005. – 172 с.

ШЛЯХ ДО СИСТЕМНОГО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В. АЛЕКСАНДРОВ,
кандидат технічних наук, доцент, докторант
Національної академії державного управління
при Президентові України

Вступ. З поступовим входженням України в русло Болонського процесу питанню підготовки державних службовців приділяється дедалі все більше уваги. Освіта в державі є одним з елементів її життя та розвитку.

Сьогодні середньостатистичний держслужбовець не лише "слабкий", сам його соціальний портрет є розмитим. Повний перелік спеціалізацій, який би відповідав існуючому поділу праці у сфері державної служби, як відомо, ще й досі не визначено, і змістовні наукові дослідження з цієї проблеми в Україні фактично не проводилися [1].

Все це, на наш погляд, є закономірним: автократичні володарі минулого не мали потреби в державних службовцях як творцях і яскравих особистостях. Але саме таких майстрів потребує сучасний етап державного розвитку України. Гострота цієї потреби обумовлена насамперед стратегією та змістом курсу радикальних ринкових реформ, які дедалі підвищують роль суб'єктивного чинника, рівня професіоналізму та компетентності кадрів органів державної влади. Практика державного управління свідчить: зміст фахового навчання мусить мати випереджаючий характер, враховувати динамізм соціальних процесів. Ось чому як основу реформування системи навчання державних службовців на перший план нині висунуто соціальну природу професійного навчання, гарантії громадянам прав і рівних можливостей для професійної підготовки, оптимізацію змісту, відкритість новим технологіям – автоматизованим системам з використанням персональних комп'ютерів і можливостей всесвітньої мережі Інтернет.

У цій статті розглядатиметься проблема ефективного навчання державних службовців. Вона тісно пов'язана з питанням про ефективність державного управління освітою в Україні, детально розглянутим В. Луговим [2]. Разом з тим, підкреслимо: освіта державних службовців є особливою галуззю загальнодержавного освітнього процесу передусім внаслідок важливості діяльності держслужбовця задля життя та прогресу держави.

Постановка проблеми. Розглянемо проблему ефективного фахового навчання державних службовців. На нашу думку, система цього навчання мусить мати такі суттєві риси:

1) цілісною (безперервною та циклічною), охоплюючи всі складові навчального процесу:

- середню та вищу освіту;
- післядипломну практику,
- аспірантуру, докторантуру;
- підвищення кваліфікації;
- самоосвіту.

2) безперервно оновлюватись відповідно до вимог реального життя, інакше кажучи, функціонувати в режимі реального часу;

3) масштаб поширення цієї системи має відповідати масштабу всієї держави;

4) межі дії системи мають відповідати тривалості суспільно-корисного періоду людського життя (формально кажучи, – періоду до виходу людини на пенсію).

Таким чином, становлення системи безперервного професійного навчання державних службовців стало нагальною потребою та найсуттєвішим чинником зміцнення державності та формування соціально орієнтованої ринкової економіки.

Що ж являє собою безперервність як суть гармонійної системи навчання держслужбовців? Зміст її головних рис, на наш погляд, є таким:

1) відсутність розриву між ступенями навчальної підготовки держслужбовця, зокрема між середньою та вищою освітою; вимога єдності означає, що неприпустимо розглядати підвищення кваліфікації як "додаток" до "основної" освіти: **основне у навчанні є зростання**, професійне та творче, і в цьому розумінні базовий рівень освіти слід розглядати як **стартовий** для професіонала;

2) єдність мотиваційно-цільового механізму: людина, долаючи ступені навчання, завжди орієнтується як на стимули, так і на остаточну мету свого зростання;

3) принципова відкритість системи для поповнення, оновлення та реорганізації її бази даних;

4) інтерактивність: у всякому виді занять та на будь-якому їх етапі педагог має можливість вести насичений діалог зі слухачем у режимі реального часу;

5) свобода та міць інтеракції: педагог протягом заняття має можливість одночасного чи послідовного опитування та тестування великої кількості учнів, не зменшуючи ефективності взаємодії з кожним особисто;

6) двобічність контрольної функції: педагог може контролювати хід та визначати підсумки засвоєння матеріалу водночас багатьма учнями, які також мають можливість контролювати себе самостійно;

7) ефективне дистанційне навчання.

З огляду на комплекс цих вимог нами й було розроблено концепцію мережі інтегрованих комплексів безперервної освіти (МІКБО), яка, на наше переконання, є шляхом вирішення проблеми ефективного навчання держслужбовців.

МІКБО: призначення, устрій, дія.

МІКБО – мережа інтегрованих навчально-атестаційних комплексів (ІНАК), призначена для організації та впровадження безперервної освіти. Унаслідок побудови за модульним принципом МІКБО може залежно від обставин мати різні масштаби: від локального рівня до глобального (наприклад, в межах держави).

Оскільки ІНАК є ключовою складовою МІКБО, зупинимося на ньому детальніше. Докладно побудову та функціонування ІНАК розглянуто в [3, 4].

До ІНАК входять такі базові компоненти та системи:

1) підручники та посібники на паперових носіях;

2) методичні та допоміжні матеріали для слухачів: практикуми з дисциплін, збірники контрольних завдань, робочі зошити, карти, дидактичні матеріали тощо;

3) методичні матеріали для викладачів: опорні конспекти лекцій, посібники, робочі зошити, інструкції;

4) необхідні педагогічні програмні засоби (ППЗ);

5) інтернет-портал WWW.DBU.COM.UA

Ієрархію складових МІКБО показано на рис. 1. Як бачимо, головним модулем МІКБО є ІНАК, найпростішою складовою останнього є інформаційні об'єкти сфери освіти, які можуть мати будь-яку природу. Об'єкти поєднуються у блоки за допомогою функцій, які є діями (операціями) над об'єктами, що утворюють цілісний комплекс. Цілісна сукупність блоків становить автоматизовану навчально-атестаційну систему (АНАС), призначену для навчання, самоконтролю та атестації, або інформаційно-довідкові системи (ІДС), які в свою чергу поєднуються в автоматизовані робочі місця (АРМи); ті – у ППЗ, кожний з яких є практичним застосуванням ІНАК до конкретної сфери знань, наприклад, казначейської справи [5, 6], страхової справи [7] та ін., з яких і складається ІНАК.

Головною метою Національної програми інформатизації є створення належних умов для забезпечення громадян і суспільства своєчасною, достовірною та повною інформацією шляхом широкого використання інформаційних технологій. У цьому розумінні ІНАК є динамічною системою, яка завдяки механізму оновлення через Інтернет дає змогу оперативно вносити зміни та доповнення в базу нормативно-правових актів і навчально-методичних матеріалів. На відміну від традиційного навчання, коли книжки, щойно вийшовши з друку, вже містять застарілу інформацію, завдяки використанню ІНАК його матеріали відстають від поточного стану інформації у країні й світі лише на кілька днів.

На рис. 2 показано повний комплекс МІКБО. Його основою є сукупність ІНАК-модулів, поєднаних у цикл, який гармонійно охоплює всі сфери державної системи освіти – від дошкільних закладів і до наукових та спецпідприємств. Цикл, побудований за біоморфно-самодостатнім принципом, є не тільки накопичувачем, транслятором та

Рис. 1. Ієрархія складових МІКБО

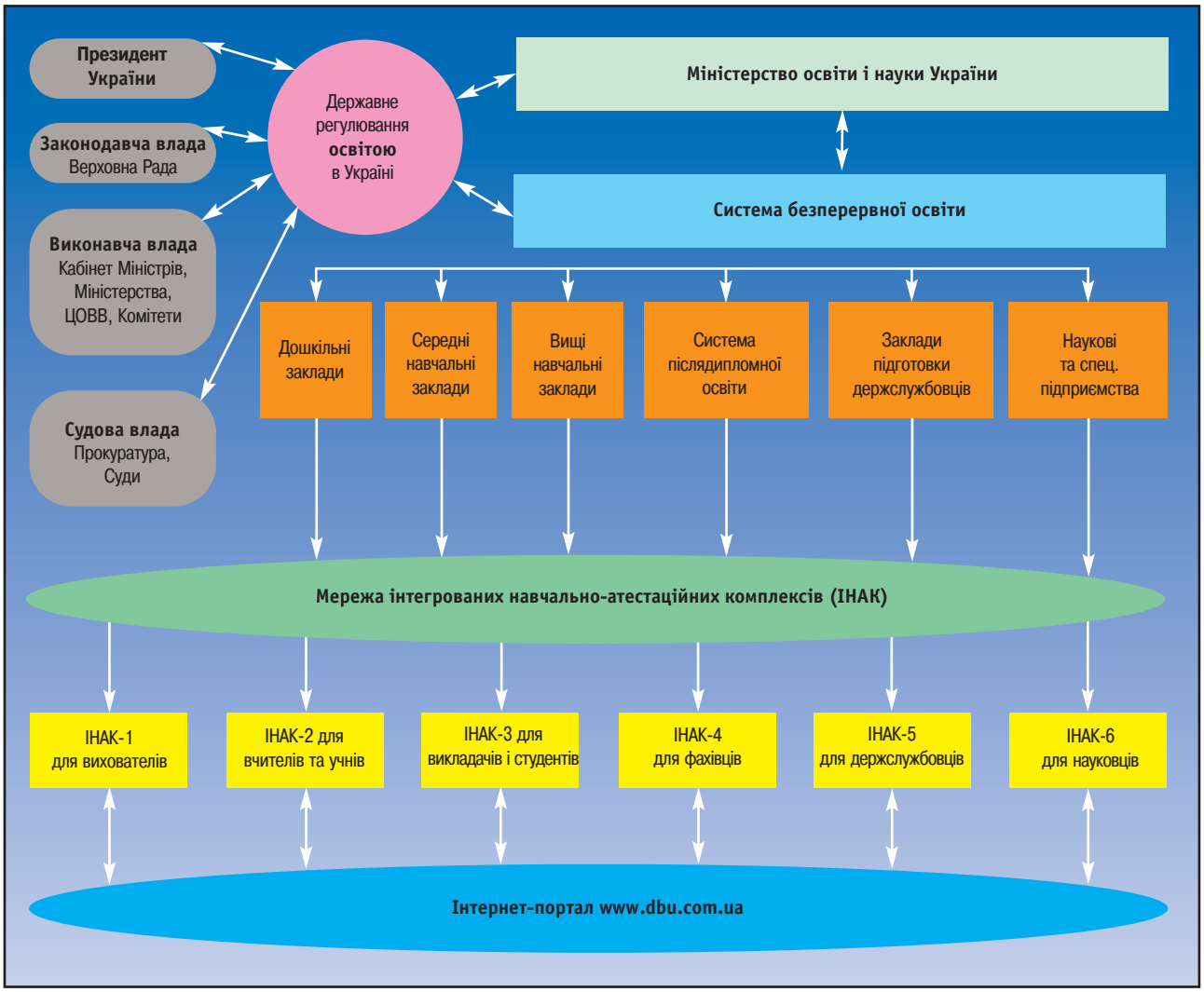


Рис. 2. Мережа інтегрованих комплексів безперервної освіти (МІКБО)

споживачем різноманітних знань, а й їхнім могутнім продуцентом (відповідальність за це несе його наукова складова), який, діючи за принципом зворотного зв'язку, шляхом самоспостереження та самовивчання цілеспрямовано створює інформацію, яка слугує його розвиткові. Крім цього циклу та Інтернет-порталу WWW.DBU.COM.UA (що консолідує МІКБО, живить її зсередини інформацією та інтегрує її у світовий інформаційний простір) до складу МІКБО входять система навчальних закладів нашої держави, Міністерство освіти і науки України, органи державного управління та всі реальні й потенційні учні – громадяни України, справі всебічного розвитку яких слугує МІКБО.

Висновки. З усіх складових система підготовки державних службовців України безумовно є одною з тих, що найбільше потребує змін та постійного оновлення відповідно до вимог часу. У тому її вигляді, який існує сьогодні, ця система має низку суттєвих недоліків, які роблять її застарілою та позбавленою перспектив. Новий день України потребує й нових, сучасних системних рішень. На наше переконання, МІКБО є таким.

1. *Філіпповський В.* Проблеми наближення професійного навчання державних службовців до стандартів Європейського Союзу // Вісник державної служби України. – 2004. – №2. – С. 56–60.

2. *Луговий В.* Управління освітою: Навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності "Державне управління". – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с.

3. *Александров В., Гусєв В.* Інтегрований навчально-атестаційний комплекс у системі професійного навчання державних службовців // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (28 трав. 2004 р., м. Київ). – К.:2004. – Т. 2. – С. 363–365.

4. Можливості використання інтегрованого електронного комплексу "Економіка, 10 клас" / І. Радіонова, Ю. Бицюра, В. Александров та ін. // Економіка в школах України. – 2005. – № 1 (2). – С. 16.

5. Казначейська справа: Інтегрований посіб. У 2-х т. / П. Петрашко, О. Чечуліна, В. Александров та ін. – Київ: НВП "АВТ", 2004. – Т. 1. – 288 с.

6. Казначейська справа. Інтегрований посіб. У 2-х т. / П. Петрашко, О. Чечуліна, В. Александров та ін. – Київ: НВП "АВТ", 2004. – Т. 2. - 496 с.

7. Страхова справа. Інтегрований навчальний комплекс: Підручник. Автоматизована система навчання на CD та Інтернет-портал. У двох кн. / В. Александров, О. Бандурка, О. Ворона та ін. – Київ: НВП "АВТ"; Харків: Видавничий центр НТУ "ХПІ", 2003.

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до статті 37 Закону України "Про державну службу"

Верховна Рада України **постановляє:**

I. Статтю 37 Закону України "Про державну службу" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 52, ст. 490; 1995 р., № 34, ст. 268; 2003 р., № 14, ст. 97; 2005 р., № 2, ст. 32) після частини пятої доповнити чотирма новими частинами такого змісту:

"Державним службовцям, які у період перебування на державній службі визнані інвалідами I та II груп, незалежно від причини інвалідності пенсія по інвалідності призначається в розмірах, передбачених частинами другою і п'ятою цієї статті, після припинення ними державної служби за наявності стажу державної служби не менше 10 років та страхового стажу, встановленого для призначення пенсії по інвалідності відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Якщо зазначені особи повертаються на державну службу, виплата пенсії по інвалідності припиняється на період до звільнення з роботи або досягнення ними граничного віку перебування на державній службі. У цьому разі, а також у разі продовження перебування зазначених осіб на державній службі без оформлення пенсій по інвалідності на умовах, передбачених частиною шостою цієї статті, вони мають право на одержання пенсії відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

У разі смерті особи у період перебування на державній службі за наявності у померлого годувальника стажу державної служби не менше 10 років непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні (при цьому дітям – незалежно від того, чи були вони на утриманні померлого годувальника), призначається пенсія у зв'язку з втратою годувальника на одного непрацездатного члена сім'ї у розмірі 70 відсотків суми заробітної плати померлого годувальника, на яку нараховувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, з урахуванням норм частини п'ятої цієї статті, а на двох і більше членів сім'ї – 90 відсотків. До непрацездатних членів сім'ї належать особи, зазначені у статті 36 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Право на призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника на умовах, передбачених частиною восьмою цієї статті, мають також непрацездатні члени сім'ї померлої особи, яка отримувала пенсію за цим Законом".

У зв'язку з цим частини шосту-восьму вважати відповідно частинами десятою-дванадцятою.

II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний термін з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України **В. ЮЩЕНКО**

м. Київ, 31 травня 2005 року
№ 2593-IV

УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

У К А З
ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

З метою підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків **п о с т а н о в л я ю:**

1. Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із своїх заступників.

2. Установити, що посадові особи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організовують у межах своїх повноважень роботу відповідних органів виконавчої влади стосовно:

забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності;

співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;

сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг;

здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;

забезпечення додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

розгляду та проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

організації систематичного навчання посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначених питань;

впровадження гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав.

3. Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щороку організовувати розроблення та проведення заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Установити, що посадові особи центральних та місцевих органів виконавчої влади несуть відповідно до законодавства персональну відповідальність за невиконання покладених на них обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

5. Координацію заходів, здійснюваних центральними і місцевими органами виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації, покласти на Міністерство України у справах молоді та спорту.

Президент України **В. ЮЩЕНКО**

м. Київ, 26 липня 2005 року
№ 1135/2005

У К А З
ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Про внесення змін до Положення про Державний комітет архівів України

Внести до Положення про Державний комітет архівів України, затвердженого Указом Президента України від 22 березня 2000 року № 486 (зі змінами, внесеними Указами від 15 липня 2002 року № 641 та від 5 березня 2004 року № 280), такі зміни:

1) у пункті 1:

абзац перший доповнити словами "через Міністра юстиції України";
після абзацу першого доповнити новим абзацом такого змісту:
"Міністр юстиції України формує державну політику у сфері архівної справи і діловодства та здійснює контроль за її реалізацією Держкомархівом України".
У зв'язку з цим абзац другий вважати абзацом третім;
абзац третій після слів "вносить пропозиції" доповнити словами "Міністрові юстиції України";
2) у пункті 2:
абзац перший після слів "Кабінету Міністрів України" доповнити словами "іншими нормативно-правовими актами";
в абзаці другому слова "на розгляд Президентові України та Кабінету Міністрів України" замінити словами "на розгляд Міністрові юстиції України";
3) пункт 8 доповнити абзацом такого змісту:
"Проекти нормативно-правових актів Держкомархіву України підлягають погодженню з Міністром юстиції України";
4) у пункті 9:
абзац перший замінити двома абзацами такого змісту:
"9. Держкомархів України очолює Голова, якого призначає на посаду за поданням Прем'єр-міністра України та припиняє його повноваження на цій посаді Президент України.
Пропозиції щодо призначення на посаду і звільнення з посади Голови Держкомархіву України вносить Прем'єр-міністрові України Міністр юстиції України".
У зв'язку з цим абзаци другий-п'ятий вважати відповідно абзацами третім-шостим;
в абзаці шостому слова "за погодженням з Кабінетом Міністрів України" виключити;
5) абзац другий пункту 12 викласти в такій редакції:
"Структуру Держкомархіву України затверджує Міністр юстиції України за поданням Голови Держкомархіву України".

Президент України **В. ЮЩЕНКО**

м. Київ, 26 липня 2005 року
№ 1137/2005

У К А З
ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Питання Комісії з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців

1. Затвердити новий персональний склад Комісії з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців (додається).
2. В Указі Президента України від 4 червня 2004 року № 614 "Про Комісію з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців":
1) визнати такою, що втратила чинність, статтю 2;
2) визнати такою, що втратила чинність, статтю 3 у частині, що стосується затвердження персонального складу Комісії з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців;
3) у Положенні про Комісію з питань формування кадрового резерву на керівні посади державних службовців, затвердженому зазначеним Указом:
а) абзац перший пункту 6 викласти в такій редакції:
"6. Комісія утворюється у складі двох співголів, відповідального секретаря та членів Комісії";
б) абзац перший пункту 7 викласти в такій редакції:
"7. Пропозиції щодо кандидатур для зарахування до кадрового резерву на керівні посади державних службовців першої – третьої категорій, призначення на які здійснює Президент України та Кабінет Міністрів України, вносять Комісії Секретаріат Президента України, Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації";
в) абзац другий пункту 8 викласти в такій редакції:
"Головує на засіданнях один із співголів Комісії";
г) пункт 12 викласти в такій редакції:
"12. Організаційне забезпечення діяльності Комісії покладається на Головну службу регіональної та кадрової політики Секретаріату Президента України"

Президент України **В. ЮЩЕНКО**

м. Київ, 18 серпня 2005 року
№ 1174/2005

ЗАТВЕРДЖЕНО
Указом Президента України
від 18 серпня 2005 року № 1174/2005

СКЛАД
Комісії з питань формування кадрового резерву
на керівні посади державних службовців

ВАСЮНИК Іван Васильович	— Перший заступник Державного секретаря України, співголова Комісії
МОТРЕНКО Тимофій Валентинович	— Начальник Головного управління державної служби України, співголова Комісії
ЖЕБРОВСЬКИЙ Борис Михайлович	— перший заступник Міністра освіти і науки України
КИСЛИНСЬКИЙ Андрій Миколайович	— помічник Президента України
ЛУГОВИЙ Володимир Іларіонович	— ректор Національної академії державного управління при Президентові України
МЕДВІДЬ Анатолій Петрович	— Керівник Головної служби регіональної та кадрової політики Секретаріату Президента України, відповідальний секретар Комісії
МИХНЕНКО Анатолій Михайлович	— заступник Керівника Головної служби регіональної та кадрової політики – керівник Департаменту кадрової політики Секретаріату Президента України
МІЩЕНКО Микола Миколайович	— заступник Керівника Апарату Верховної Ради України (за згодою)
ОЛЕЩЕНКО В'ячеслав Іванович	— перший заступник Керівника Головної державно-правової служби Секретаріату Президента України
ОСЕЛЕДЕЦЬ Юрій Іванович	— директор Департаменту кадрового забезпечення та персоналу Секретаріату Кабінету Міністрів України
ПИРОЖКОВ Сергій Іванович	— заступник Секретаря Ради національної безпеки і оборони України – директор Національного інституту проблем міжнародної безпеки
РОЗЕНКО Павло Валерійович	— перший заступник Міністра праці та соціальної політики України.

Державний секретар України **О. ЗІНЧЕНКО**

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 30 червня 2005 р. № 511

Київ

Про внесення змін до пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Доповнити пункт 4 постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 (Офіційний вісник України, 1999 р., № 50, ст. 2469) другим абзацом такого змісту:

"З метою забезпечення єдиного підходу до визначення рівня оплати праці доручити Міністерству фінансів, виходячи із наявних фінансових ресурсів, щомісяця визначати максимальний розмір премії керівним працівникам державних органів, зазначеним у постанові Кабінету Міністрів України від 30 червня 2005 р. № 510, яким розміри виплати премій не встановлені Кабінетом Міністрів України".

У зв'язку з цим абзац другий вважати абзацом третім.

2. Ця постанова набирає чинності з 1 червня 2005 року.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 30 червня 2005 р. № 531

Київ

Деякі питання забезпечення діяльності Національної комісії з питань регулювання зв'язку

На виконання Указу Президента України від 21 серпня 2004 р. № 943 "Про Національну комісію з питань регулювання зв'язку України" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Відповідно до статті 25 Закону України "Про державну службу" віднести посади членів Національної комісії з питань регулювання зв'язку до першої категорії посад державних службовців.

2. Внести до постанов Кабінету Міністрів України зміни, що додаються.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 30 червня 2005 р. № 531

ЗМІНИ,
що вносяться до постанов
Кабінету Міністрів України

1. Абзац перший пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 4 липня 1995 р. № 488 "Про деякі зміни щодо матеріального забезпечення працівників прокуратури, судів, податкової служби, органів державної виконавчої влади та інших органів" – із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 31 травня 1996 р. № 606, від 7 квітня 2003 р. № 449 (Офіційний вісник України, 2003 р., № 15, ст. 665) і від 2 жовтня 2003 р. № 1562 (Офіційний вісник України, 2003 р., № 41, ст. 2169), після слів "членам Національної комісії регулювання електроенергетики" доповнити словами "членам Національної комісії з питань регулювання зв'язку".

2. Позицію "Член Національної комісії регулювання електроенергетики" додатка 6 до постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 "Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів" (Офіційний вісник України, 1999 р., № 50, ст. 2469; 2000 р., № 30, ст. 1277; 2001 р., № 39, ст. 1767) доповнити словами "Член Національної комісії з питань регулювання зв'язку".

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 2 липня 2005 р. № 540

Київ

Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України
від 11 травня 2005 р. № 328

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Внести до постанови Кабінету Міністрів України від 11 травня 2005 р. № 328 "Про структуру місцевих державних адміністрацій" (Офіційний вісник України, 2005 р., № 19, ст. 999) зміни, що додаються.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 2 липня 2005 р. № 540

ЗМІНИ,
що вносяться до постанови
Кабінету Міністрів України
від 11 травня 2005 р. № 328

1. Пункт 1 постанови доповнити абзацом такого змісту:

"Управління, відділи та інші структурні підрозділи місцевої державної адміністрації, не передбачені зазначеними примірними переліками, утворюються головою місцевої державної адміністрації, виходячи з особливостей відповідної території, в межах граничної чисельності, фонду оплати праці працівників, видатків на утримання місцевої державної

адміністрації та за погодженням з Віце-прем'єр-міністром України, який забезпечує проведення адміністративної та адміністративно-територіальної реформи".

2. Доповнити:

розділ 2 додатка 1 позицією

"Державний архів області";

розділ 2 додатка 2 позицією

"Державний архів міста";

розділ 2 додатків 3 і 4 позицією

"Архівний відділ".

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 547

Київ

Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 468

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Внести до постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 468 "Про затвердження положень про прийом, стажування слухачів та працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів, де проводиться стажування слухачів Академії" (Офіційний вісник України, 2004 р., № 15, ст. 1044) зміни, що додаються.

2. Дозволити Національній академії державного управління при Президентові України здійснювати в 2005 році прийом слухачів за державним замовленням:

1) за денною формою навчання за спеціальністю "державне управління" – без обмеження стажу державної служби або служби в органах місцевого самоврядування; категорії посад; перебування у кадровому резерві; загального трудового стажу та наявності диплома про повну вищу освіту з відзнакою;

2) за вечірньою та заочною формою навчання за спеціальністю "державне управління" – без обмеження часу перебування у кадровому резерві;

3) за заочною та заочно-дистанційною формою навчання на факультеті вищих керівних кадрів за спеціальністю "управління суспільним розвитком" – без обмеження стажу роботи та перебування у кадровому резерві.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 12 липня 2005 р. № 547

ЗМІНИ,
що вносяться до постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 р. № 468

1. У Положенні про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президентові України, затвердженому зазначеною постановою:

1) в абзацах третьому і четвертому підпункту 1, першому реченні абзацу першого підпункту 2 пункту 3, абзаці першому пункту 4, підпункті 3 пункту 5, абзаці третьому пункту 16 слова "загальний трудовий стаж" в усіх відмінках замінити словами "страховий стаж за період роботи на підприємствах, в установах, організаціях, утворених відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання" у відповідному відмінку;

2) в абзаці першому пункту 5 слова "Адміністрацією Президента України" замінити словами "Секретаріатом Президента України";

3) у першому реченні абзацу другого пункту 11 слова "Адміністрацією Президента України" замінити словами "Секретаріатом Кабінету Міністрів України та Секретаріатом Президента України";

4) абзац третій пункту 12 виключити;

5) у пункті 15:

в абзаці другому слова "письмового екзамену" замінити словами "комп'ютерного тестування";

абзац третій виключити;

абзац шостий доповнити словами "що визначає професійні якості вступника";

в абзаці восьмому слова "за погодженням із Секретаріатом Кабінету Міністрів України та Адміністрацією Президента України" виключити;

доповнити пункт абзацом такого змісту:

"Відомості про осіб, зарахованих на навчання, надсилаються Академією до Секретаріату Президента України, Секретаріату Кабінету Міністрів України, Головдержслужби, органів, установ, організацій для планування подальшої роботи зазначених осіб на державній службі, службі в органах місцевого самоврядування";

6) пункт 17 доповнити абзацом такого змісту:

"Слухачі Академії, які навчаються за вечірньою, заочною чи заочно-дистанційною формою підготовки, перед початком кожного семестру подають Академії довідку з місця роботи, скріплену печаткою відповідного органу, установи, організації";

7) абзац перший пункту 20 доповнити словами "за підписом ректора, скріпленим печаткою Академії";

8) абзац другий пункту 22 виключити;

9) друге речення абзацу першого пункту 26 після слів "зобов'язаний відшкодувати" доповнити словом "державі";

10) у другому реченні абзацу третього пункту 2 додатка 1 до Положення слова "(в особі органу, що направив на навчання)" виключити.

2. У пункті 6 Положення про стажування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, затвердженого зазначеною постановою, слова "Адміністрації Президента України" замінити словами "Секретаріаті Президента України".

3. У Положенні про працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, затвердженому зазначеною постановою:

у першому реченні абзацу першого пункту 6 і додатка 1 до Положення слова "Адміністрацією Президента України" замінити словами "Секретаріатом Президента України";

у пункті 9 слова "інформує Секретаріат Кабінету Міністрів України, Адміністрацію Президента України про його працевлаштування та" виключити;

пункт 11 після слова "відшкодувати" доповнити словом "державі".

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 550

Київ

Про утворення урядових органів державного управління у складі Міністерства охорони навколишнього природного середовища

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Утворити у складі Міністерства охорони навколишнього природного середовища Державну службу геодезії, картографії та кадастру і Державну геологічну службу як урядові органи державного управління.

2. Міністерству охорони навколишнього природного середовища:

подати Кабінетові Міністрів України у двомісячний строк проекти положень про Державну службу геодезії, картографії та кадастру і Державну геологічну службу;

внести у тримісячний строк пропозиції щодо приведення актів Кабінету Міністрів України у відповідність із цією постановою та привести у відповідність з нею власні нормативно-правові акти.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 552

Київ

Про доповнення пункту 2
Порядку обчислення стажу державної служби

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Доповнити пункт 2 Порядку обчислення стажу державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня 1994 р. № 283 (ЗП України, 1994 р., № 8, ст. 213; 1995 р., № 3, ст. 62, № 7, ст. 167; 1996 р., № 1, ст. 3, № 21, ст. 597; Офіційний вісник України, 1997 р., число 33, с. 24; 1998 р., № 9, ст. 345; 2001 р., № 20, ст. 845, № 44, ст. 1982; 2004 р., № 21, ст. 1436; 2005 р. № 2, ст. 83), абзацом такого змісту:

"на посадах керівних працівників і спеціалістів Головної державної інспекції з карантину рослин, державних інспекцій з карантину рослин Автономної Республіки Крим, областей, мм. Києва та Севастополя, пунктів карантину рослин у морських та річкових портах (на пристанях), на залізничних станціях, в аеропортах (на аеродромах), на підприємствах поштового зв'язку, шосейних шляхах, автовокзалах, автостанціях, пунктах пропуску на державному кордоні, яким надано повноваження державних інспекторів з карантину рослин, з дня набрання чинності Законом України від 3 квітня 2003 року № 674-IV "Про внесення змін до Закону України "Про карантин рослин" (з 1 січня 2004 року)".

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 553

Київ

Про внесення змін до деяких постанов
Кабінету Міністрів України з питань державної служби

На виконання Указу Президента України від 6 листопада 2004 р. № 1375 "Про внесення змін до Положення про Головне управління державної служби України" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Внести до постанов Кабінету Міністрів України з питань державної служби зміни, що додаються.

2. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 5 серпня 1997 р. № 846 "Про створення Генерального реєстру контрактів з керівниками державних підприємств, установ, організацій та головами правлінь акціонерних товариств, контрольні пакети акцій яких належать державі" (Офіційний вісник України, 1997 р., число 32, с. 28).

3. Доручити міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, уповноважених управляти майном, що перебуває у державній власності, забезпечити ведення обліку контрактів з керівниками державних підприємств, установ, організацій та головами правлінь акціонерних товариств, частка держави у статутному фонді яких перевищує 50 відсотків.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 12 липня 2005 р. № 553

ЗМІНИ,
що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України
з питань державної служби

1. Підпункт 23-3 пункту 4 Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 р. № 912 (ЗП України, 1996 р., № 16, ст. 434; Офіційний вісник України, 1998 р., № 52, ст. 1955; 2001 р., № 31, ст. 1401; 2003 р., № 24, ст. 1134, № 35, ст. 1902), викласти у такій редакції:

"23-3) здійснює разом з іншими підрозділами заходи щодо ведення комп'ютерного обліку особових справ (особових карток) державних службовців першої–третьої категорії та використання його даних у межах компетенції відповідного органу виконавчої влади, супроводження і зберігання відомостей для формування єдиної державної комп'ютерної системи "Кадри" та своєчасної підготовки і подання до Головдержслужби необхідної інформації на паперових та електронних носіях у встановленому нею порядку".

2. У Положенні про формування кадрового резерву для державної служби, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. № 199 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 9, ст. 367; 2003 р., № 37, ст. 1987; 2004 р., № 17, ст. 1170, № 32, ст. 2156):

в абзаці першому пункту 6 слова "Адміністрація Президента України" замінити словами "Секретаріат Президента України";

пункт 10 викласти у такій редакції:

"10. Методичне керівництво роботою з кадровим резервом, аналіз якісного складу кадрового резерву та моніторинг його використання здійснює Головдержслужба".

3. У Порядку розгляду питань, пов'язаних з призначенням на посади та звільненням з посад керівників, заступників керівників центральних органів виконавчої влади, урядових органів державного управління, керівників торговельно-економічних місій у складі закордонних дипломатичних установ України, державних підприємств та їх об'єднань, а також голів місцевих державних адміністрацій, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2001 р. № 1658 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 51, ст. 2275; 2002 р., № 27, ст. 1271, № 30, ст. 1421; 2003 р., № 30, ст. 1546, № 52, ст. 2807; 2004 р., № 24, ст. 1594):

в абзаці чотирнадцятому пункту 5 слова "працівників, які відповідатимуть за роботу кадрової служби" замінити словами "перших заступників та заступників керівників центральних органів виконавчої влади, які відповідатимуть за роботу апарату та кадрових служб";

у пунктах 7 і 8 та абзаці другому пункту 11 слова "Адміністрації Президента України" замінити словами "Секретаріату Президента України".

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 556

Київ

Про внесення зміни до Типового положення
про урядовий орган державного управління

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Друге речення пункту 8 Типового положення про урядовий орган державного управління, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 2000 р. № 386 (Офіційний вісник України, 2000 р., № 8, ст. 317; 2001 р., № 51, ст. 2289; 2002 р., № 20, ст. 983; 2003 р., № 30, ст. 1546), викласти в такій редакції: "Керівники цих органів призначаються на посаду та звільняються з посади в установленому порядку міністром, керівником іншого центрального органу виконавчої влади,

якщо інше не передбачено законом. Положення про територіальні органи затверджується керівником урядового органу".

2. Міністерству юстиції разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади подати у двомісячний строк Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо приведення його актів у відповідність з цією постановою.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 564

Київ

Про утворення Державної служби туризму і курортів

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Утворити у складі Міністерства культури і туризму Державну службу туризму і курортів як урядовий орган державного управління.

2. Міністерству культури і туризму:

здійснити заходи, пов'язані з утворенням Державної служби туризму і курортів;

у місячний строк після затвердження Положення про Міністерство культури і туризму подати Кабінетові Міністрів України проект Положення про Державну службу туризму і курортів;

внести в установленому порядку пропозиції щодо приведення актів Кабінету Міністрів України у відповідність із цією постановою;

привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цією постановою.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 15 липня 2005 р. № 589

Київ

Деякі питання Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи

На виконання Указу Президента України від 20 квітня 2005 р. № 681 "Про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Передати урядовий орган державного управління – Державну гідрометеорологічну службу до складу Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, вивівши її із складу Міністерства охорони навколишнього природного середовища.

2. У тексті Положення про Державну гідрометеорологічну службу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2002 р. № 570 (Офіційний вісник України, 2002 р., № 18, ст. 931; 2003 р., № 30, ст. 1546; 2004 р., № 24, ст. 1589, № 49, ст. 3206), слова "Міністр охорони навколишнього природного середовища" в усіх відмінках замінити словами "Міністр з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи" у відповідному відмінку, а слово "Мінприроди" – словом "МНС".

3. Міністерству з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи та Міністерству охорони навколишнього природного середовища привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цією постановою.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 15 липня 2005 р. № 590

Київ

Про утворення Державного департаменту промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду

На виконання Указу Президента України від 20 квітня 2005 р. № 681 "Про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Утворити у складі Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду як урядовий орган державного управління.

2. Міністерству з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи подати у місячний строк Кабінетові Міністрів України проект Положення про Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду і пропозиції стосовно внесення відповідних змін до актів законодавства.

3. Міністерству праці та соціальної політики забезпечити розміщення Державного департаменту промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду на умовах оренди у приміщеннях будинку по вул. Еспланадній, 8/10, у м. Києві, які займав Державний комітет з нагляду за охороною праці.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 27 липня 2005 р. № 646

Київ

Про внесення зміни до пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2000 р. № 865

Відповідно до статті 37-1 Закону України "Про державну службу" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Абзац четвертий підпункту 2 пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 31 травня 2000 р. № 865 "Про деякі питання вдосконалення визначення розмірів заробітку для обчислення пенсії"" (Офіційний вісник України, 2000 р., № 22, ст. 906; 2003 р., № 17, ст. 773, № 52, ст. 2785; 2004 р., № 21, ст. 1435) викласти в такій редакції:

"премія та інші надбавки враховуються в середніх розмірах відносно визначених законодавством таких виплат за відповідною посадою (посадами) у тому державному органі, звідки особа вийшла на пенсію, на момент виникнення права на перерахунок".

2. Пенсійному фонду України провести перерахунок раніше призначених пенсій, виходячи із сум заробітної плати, на які нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, працюючого державного службовця відповідної посади та рангу станом на 1 січня 2005 року.

3. Ця постанова набирає чинності з дня опублікування.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 1 серпня 2005 р. № 665

Київ

Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України

На виконання Указу Президента України від 6 листопада 2004 р. № 1375 "Про внесення змін до Положення про Головне управління державної служби України" Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Внести до актів Кабінету Міністрів України зміни, що додаються.
2. Визнати такими, що втратили чинність, акти Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 1 серпня 2005 р. № 665

ЗМІНИ,
що вносяться до актів Кабінету Міністрів України

1. У постанові Кабінету Міністрів України від 11 грудня 1992 р. № 698 "Про вдосконалення порядку здійснення службових відряджень за кордон" – із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 13 червня 1996 р. № 648, від 3 грудня 2001 р. № 1629 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 49, ст. 2202), від 13 грудня 2001 р. № 1681 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 51, ст. 2289) та від 17 липня 2003 р. № 1106 (Офіційний вісник України, 2003 р., № 30, ст. 1546):

1) у пункті 1:

в абзаці другому слова "та їх заступників" і "керівників структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України" виключити;

доповнити пункт після абзацу другого новим абзацом такого змісту:

"заступників керівників центральних органів виконавчої влади – Першим віце-прем'єр-міністром України, віце-прем'єр-міністрами (відповідно до розподілу функціональних обов'язків)".

У зв'язку з цим абзаци третій-шостий вважати відповідно абзацами четвертим-сьомим;

в абзаці четвертому слова "інших" виключити;

2) у пункті 2 слово "тижневий" замінити словом "десятиденний";

3) у пункті 5:

абзац третій викласти у такій редакції:

" - рішення про службове відрядження за кордон державних службовців, зокрема з метою навчання, приймається керівниками центральних та місцевих органів виконавчої влади, а в разі їх відсутності – першими заступниками керівників зазначених органів. Відповідальність за прийняття рішення покладається на керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади";

абзац п'ятий виключити;

4) доповнити постанову пунктом 5-1 такого змісту:

"5-1. Центральним та місцевим органам виконавчої влади раз на півроку до 10 січня та 10 липня подавати Головному управлінню державної служби звіти про результати навчання державних службовців за кордоном згідно з формою, що ним затверджується, для узагальнення і подання Кабінетові Міністрів України та інформування Секретаріату Президента України.

Контроль за своєчасністю подання центральними та місцевими органами виконавчої влади звітів здійснює Головне управління державної служби".

2. У пункті 17 Положення про роботу з кадрами в центральних і місцевих органах державної виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 вересня 1995 р. № 747 (ЗП України, 1996 р., № 2, ст. 39), слова "тільки за погодженням з Головдержслужбою" замінити словами "згідно із законодавством".

3. У Положенні про порядок формування навчальних груп для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів за рахунок міжнародної технічної допомоги, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1995 р. № 901 (ЗП України, 1996 р., № 3, ст. 96; Офіційний вісник України, 2002 р., № 8, ст. 344):

1) абзац другий пункту 8 виключити;

2) пункт 9 викласти у такій редакції:

"9. Мінекономіки раз на півроку до 10 січня та 10 липня подає Головному управлінню державної служби інформацію про результати навчання за кордоном за рахунок міжнародної технічної допомоги державних службовців, керівників державних підприємств, установ та організацій".

4. У Положенні про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. № 287 – у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 20 листопада 2003 р. № 1795 (Офіційний вісник України, 2003 р., № 47, ст. 2439):

1) абзац другий пункту 1 виключити;

2) пункт 2 викласти у такій редакції:

"2. Строк навчання державних службовців не повинен перевищувати 56, військовослужбовців, працівників органів державної податкової служби та органів внутрішніх справ – 90 календарних днів.

За умови відшкодування фінансових витрат стороною, що приймає, рішенням Віце-прем'єр-міністра України (відповідно до розподілу функціональних обов'язків) строк навчання державних службовців, військовослужбовців, працівників органів державної податкової служби та органів внутрішніх справ може бути встановлено до 18 місяців.

Строк навчання працівників дипломатичної служби визначається статтями 25 та 27 Закону України "Про дипломатичну службу";

3) у пункті 4 слова "органами державної влади" замінити словами "центральними та місцевими органами виконавчої влади";

4) пункт 5 викласти у такій редакції:

"5. Направлення за кордон на навчання керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, їх заступників та інших державних службовців здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 грудня 1992 р. № 698 "Про вдосконалення порядку здійснення службових відряджень за кордон" – із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 13 червня 1996 р. № 648, від 3 грудня 2001 р. № 1629 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 49, ст. 2202), від 13 грудня 2001 р. № 1681 (Офіційний вісник України, 2001 р., № 51, ст. 2289) та від 17 липня 2003 р. № 1106 (Офіційний вісник України, 2003 р., № 30, ст. 1546)";

5) у пункті 6:

слово "переважно" виключити;

доповнити пункт після слів "технічну допомогу Україні" словами "або стороною, що направляє".

5. У розпорядженні Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1996 р. № 252:

1) у тексті розпорядження і додатка до нього слова "державної виконавчої влади" та "Агентство координації міжнародної технічної допомоги" в усіх відмінках замінити відповідно словами "виконавчої влади" та "Мінекономіки" у відповідному відмінку;

2) абзац другий пункту 1 виключити;

3) у пункті 4 слово "щоквартально" замінити словами та цифрами "раз на півроку до 10 січня та 10 липня";

4) у додатку до розпорядження слова і цифри "починаючи з 1997 року" замінити словами і цифрами "починаючи з 2006 року".

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 1 серпня 2005 р. № 665

ПЕРЕЛІК
актів Кабінету Міністрів України, що втратили чинність

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 лютого 1995 р. № 83.

2. Постанова Кабінету Міністрів України від 18 лютого 1998 р. № 200 "Про Порядок погодження запрошення іноземних радників та звітування про результати їх роботи" (Офіційний вісник України, 1998 р., № 7, ст. 269).

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 5 жовтня 1998 р. № 1591 "Про внесення доповнення до постанови Кабінету Міністрів України від 11 грудня 1992 р. № 698" (Офіційний вісник України, 1998 р., № 40, ст. 1483).

4. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 р. № 2019 "Про затвердження Порядку надання Головному управлінню державної служби інформації про направлення за кордон державних службовців з метою навчання" (Офіційний вісник України, 2003 р., № 52, ст. 2794).

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 1 серпня 2005 р. № 667

Київ

Про затвердження Положення про Державний департамент адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та конверсії колишніх військових об'єктів

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Затвердити Положення про Державний департамент адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та конверсії колишніх військових об'єктів, що додається.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 1 серпня 2005 р. № 667

ПОЛОЖЕННЯ
про Державний департамент адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та конверсії колишніх військових об'єктів

1. Державний департамент адаптації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та конверсії колишніх військових об'єктів (далі – Департамент) є урядовим органом державного управління, який діє у складі Міноборони і підпорядковується йому.

2. Департамент у своїй діяльності керується Конституцією України та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, цим Положенням та наказами Міноборони.

3. Основними завданнями Департаменту є:

участь у реалізації державної політики у сфері розв'язання соціальних проблем військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та тих, що підлягають звільненню у зв'язку з реформуванням Збройних Сил, інших військових формувань, та конверсії колишніх військових об'єктів; здійснення управління в цій сфері;

координація, методичне забезпечення і організація виконання програм, спрямованих на соціальну та професійну адаптацію військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, та тих, що підлягають звільненню у зв'язку з реформуванням Збройних Сил, інших військових формувань, забезпечення їх житлом, та конверсію колишніх військових об'єктів на період реформування Збройних Сил та інших військових формувань (далі – програми);

узагальнення практики застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розроблення пропозицій стосовно вдосконалення законодавства та внесення їх на розгляд Міністра оборони;

організація виконання актів законодавства в межах своїх повноважень;

забезпечення взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також об'єднань громадян, які беруть участь у виконанні програм;

перепідготовка військовослужбовців, які звільняються у зв'язку з реформуванням Збройних Сил та інших військових формувань;

здійснення заходів, пов'язаних з конверсією колишніх військових об'єктів;

здійснення контролю за виконанням програм.

4. Департамент відповідно до покладених на нього завдань:

розробляє і подає пропозиції Міністру оборони щодо внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проектів нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції;

сприяє виконанню програм комплексної психологічної і медичної реабілітації військовослужбовців, звільнених у запас або відставку;

сприяє звільненим військовослужбовцям у перепідготовці, працевлаштуванні та забезпеченні житлом;

подає головному розпорядникові бюджетних коштів пропозиції до бюджетного запиту на наступний бюджетний рік;

розглядає пропозиції центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян щодо вдосконалення роботи, пов'язаної з виконанням програм;

одержує від центральних та місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію про стан виконання програм;

формує базу даних про військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, які перебувають на квартирному обліку в місцевих органах виконавчої влади;

здійснює керівництво і координацію робіт виконавців програм конверсії колишніх військових об'єктів, організовує їх інформаційне забезпечення;

вносить Міністру оборони пропозиції щодо утворення, реорганізації, ліквідації підприємств, установ та організацій;

здійснює управління майном підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Міноборони, в порядку та межах, визначених Міністром оборони і законодавством;

організовує співробітництво з вітчизняними, іноземними та міжнародними організаціями і відповідними органами іноземних держав з питань здійснення соціальної та професійної адаптації звільнених військовослужбовців, забезпечення їх житлом, та конверсії колишніх військових об'єктів;

здійснює інші повноваження, що належать до його компетенції.

5. Департамент має право:

залучати спеціалістів органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками) для розгляду питань, що належать до його компетенції;

здійснювати контроль, проводити перевірки з питань, що належать до його компетенції;

одержувати від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування інформацію, що необхідна для виконання покладених на нього завдань;

подавати Міністру оборони пропозиції щодо відчуження цілісних майнових комплексів, у тому числі військових містечок, та іншого нерухомого військового майна;

скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до його компетенції;

видавати накази організаційно-розпорядчого характеру.

6. Департамент очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра оборони.

7. Директор Департаменту:

здійснює керівництво його діяльністю, несе персональну відповідальність перед Кабінетом Міністрів України і Міністром оборони за виконання покладених на Департамент завдань;

призначає на посади та звільняє з посад керівників структурних підрозділів та інших працівників, крім заступників директора Департаменту;

визначає ступінь відповідальності заступників директора Департаменту та керівників структурних підрозділів;

заохочує та притягає до дисциплінарної відповідальності керівників структурних підрозділів та інших працівників, крім заступників директора Департаменту;

підписує видані в межах його компетенції накази, організовує перевірку їх виконання;

затверджує положення про структурні підрозділи Департаменту;

здійснює інші повноваження, передбачені законодавством та цим Положенням.

8. Директор Департаменту має двох заступників, у тому числі одного першого.

Заступники директора Департаменту призначаються на посаду та звільняються з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра оборони, погодженим з директором Департаменту.

Розподіл обов'язків між заступниками здійснює директор Департаменту.

9. Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Департаменту, обговорення найважливіших напрямів його діяльності в Департаменті утворюється колегія у складі директора Департаменту (голова колегії), його заступників, а також керівників структурних підрозділів.

Персональний склад колегії затверджується Міністром оборони.

Рішення колегії проводяться в життя наказами Департаменту.

10. Граничну чисельність працівників Департаменту затверджує Міністр оборони за поданням директора Департаменту в межах граничної чисельності працівників Міноборони, визначеної Кабінетом Міністрів України. Структуру Департаменту затверджує його директор за погодженням з Міністром оборони.

11. Штатний розпис, кошторис доходів і видатків Департаменту затверджує директор Департаменту за погодженням з Міністром оборони та Мінфіном.

12. Департамент утримується за рахунок державного бюджету в межах коштів, передбачених Міноборони з цією метою.

13. Умови оплати праці працівників Департаменту визначаються Кабінетом Міністрів України.

14. Департамент є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням.

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 3 серпня 2005 р. № 704

Київ

Про умови оплати праці працівників державних органів контролю в насінництві та розсадництві, віднесених до категорій посад державних службовців

З метою впорядкування умов оплати праці працівників державних органів контролю в насінництві та розсадництві, віднесених до категорій посад державних службовців, Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Затвердити схему посадових окладів працівників державних органів контролю в насінництві та розсадництві, віднесених до категорій посад державних службовців, згідно з додатком.

2. Інші умови оплати праці зазначених працівників встановлюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 "Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів" (Офіційний вісник України, 1999 р., № 50, ст. 2469, № 51, ст. 2541, ст. 2550; 2000 р., № 22, ст. 905; 2003 р., № 31, ст. 1612, № 45, ст. 2358).

3. Міністерствам, Головному управлінню державної служби та іншим центральним органам виконавчої влади подати пропозиції щодо приведення актів Кабінету Міністрів України, а також привести власні нормативно-правові акти у відповідність з цією постановою.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

Додаток
до постанови Кабінету Міністрів України
від 3 серпня 2005 р. № 704

СХЕМА
посадових окладів працівників державних органів контролю в насінництві та розсадництві, віднесених до категорій посад державних службовців

Посада	Місячний посадовий оклад, гривень
Начальник Української державної насіннєвої інспекції – Головний державний інспектор України з насінництва; начальник Української державної лісонасіннєвої інспекції – Головний державний інспектор України з лісового насінництва; начальник Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – Головний державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва; начальник Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор України з розсадництва	430–466
Начальник відділу Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор України з розсадництва; начальник відділу Української державної лісонасіннєвої інспекції – державний інспектор України з лісового насінництва; начальник відділу Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	337–364
Головний агроном Української державної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з насінництва; головний агроном Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор України з розсадництва; головний агроном Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	270–308

Посада	Місячний посадовий оклад, гривень
Головний інженер з лісового насінництва Української державної лісонасіннєвої інспекції –державний інспектор України з лісового насінництва; головний інженер з квітково-декоративного насінництва та розсадництва Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	270–308
Провідний агроном Української державної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з насінництва; провідний агроном Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор України з розсадництва; провідний агроном Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	233–270
Провідний інженер Української державної лісонасіннєвої інспекції – державний інспектор України з лісового насінництва; провідний інженер Української державної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор України з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	233–270
Начальник Державної насіннєвої інспекції Автономної Республіки Крим – Головний державний інспектор з насінництва Автономної Республіки Крим; начальник обласної державної насіннєвої інспекції – головний державний інспектор з насінництва області; начальник державної зональної лісонасіннєвої інспекції – головний державний інспектор з лісового насінництва; начальник державної зональної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – головний державний інспектор з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	298–392
Головний агроном Державної насіннєвої інспекції Автономної Республіки Крим – державний інспектор з насінництва Автономної Республіки Крим, головний агроном обласної державної насіннєвої інспекції – державний інспектор з насінництва області	223–280
Провідний агроном Державної насіннєвої інспекції Автономної Республіки Крим – державний інспектор з насінництва Автономної Республіки Крим; провідний агроном обласної державної насіннєвої інспекції – державний інспектор з насінництва області; провідний агроном державної зональної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	206–243
Провідний інженер державної зональної лісонасіннєвої інспекції – державний інспектор з лісового насінництва; провідний інженер державної зональної квітково-декоративної насіннєвої інспекції – державний інспектор з квітково-декоративного насінництва та розсадництва	206–243
Начальник районної, міської, міжрайонної державної насіннєвої інспекції – головний державний інспектор з насінництва, начальник відділу регіону з розсадництва Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор з розсадництва	243–280
Головний агроном районної, міської, міжрайонної державної насіннєвої інспекції – державний інспектор з насінництва	206–233
Провідний агроном районної, міської, міжрайонної державної насіннєвої інспекції – державний інспектор з насінництва; провідний агроном відділу регіону з розсадництва Української державної помологічно-ампелографічної інспекції – державний інспектор з розсадництва	197–215

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 3 серпня 2005 р. № 711

Київ

Про затвердження Положення про Департамент державної виконавчої служби

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

1. Затвердити Положення про Департамент державної виконавчої служби, що додається.
2. Міністерству юстиції привести у двомісячний строк власні нормативно-правові акти у відповідність із цією постановою.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 3 серпня 2005 р. № 711

ПОЛОЖЕННЯ
про Департамент державної виконавчої служби

1. Департамент державної виконавчої служби (далі – Департамент) є урядовим органом державного управління, який діє у складі Мін'юсту та підпорядковується йому.

2. Департамент у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, цим Положенням, а також наказами Мін'юсту.

3. До складу Департаменту входить державна виконавча служба Автономної Республіки Крим, областей, мм. Києва і Севастополя, державна виконавча служба у районах, містах (містах обласного значення), районах у містах (далі – органи державної виконавчої служби).

4. Основним завданням Департаменту є участь у реалізації державної політики у сфері примусового виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб) (далі – виконання рішень).

5. Департамент відповідно до покладених на нього завдань:

організовує своєчасне, повне і неупереджене виконання рішень у порядку, встановленому законодавством;

здійснює керівництво органами державної виконавчої служби, а також фінансове, матеріально-технічне та нормативно-методичне забезпечення їх діяльності;

розробляє проекти законів та інших нормативно-правових актів з питань організації виконання рішень та діяльності органів державної виконавчої служби, а також проводить їх правову експертизу;

узагальнює практику застосування законодавства з питань організації виконання рішень та діяльності органів державної виконавчої служби, розробляє пропозиції щодо його вдосконалення і вносить їх на розгляд Міністра юстиції;

організовує ведення статистичної звітності органів державної виконавчої служби та узагальнення практики державних виконавців щодо виконання окремих рішень;

організовує ведення діловодства та архіву, контролює стан діловодства в органах державної виконавчої служби;

забезпечує представництво інтересів органів державної виконавчої служби у судах;

виконує інші функції, що випливають з покладених на нього завдань.

6. Департамент має право:

залучати спеціалістів центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками) для розгляду питань, що належать до його компетенції;

одержувати в установленому порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на нього завдань;

скликати в установленому порядку наради з питань, що належать до його компетенції;

видавати накази організаційно-розпорядчого характеру.

7. Департамент очолює директор, який в установленому порядку призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра юстиції.

Директор Департаменту є членом колегії Мін'юсту.

8. Директор Департаменту має трьох заступників, у тому числі одного першого, які призначаються на посаду та звільняються з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра юстиції, погодженим з директором Департаменту.

9. Директор Департаменту:

здійснює керівництво діяльністю Департаменту, несе персональну відповідальність перед Кабінетом Міністрів України і Міністром юстиції за виконання покладених на Департамент завдань;

призначає відповідно до законодавства та в межах своїх повноважень на посади та звільняє з посад керівників структурних підрозділів Департаменту, органів державної виконавчої служби та інших працівників Департаменту, крім заступників директора;

визначає ступінь відповідальності заступників директора та керівників структурних підрозділів;

організовує добір кадрів та веде кадровий резерв органів державної виконавчої служби, забезпечує підвищення професійного рівня та проходження стажування працівників, а також організовує їх атестацію;

вирішує відповідно до законодавства питання про заохочення та притягає до дисциплінарної відповідальності керівників структурних підрозділів Департаменту та інших працівників, крім заступників директора;

ініціює розгляд питань, які належать до компетенції Департаменту, на засіданнях колегії Мін'юсту;

підписує видані в межах компетенції Департаменту накази, організовує перевірку їх виконання;

затверджує положення про структурні підрозділи Департаменту та органи державної виконавчої служби;

здійснює інші повноваження, передбачені законодавством.

10. Департамент для виконання покладених на нього завдань може за погодженням з Міністром юстиції утворювати територіальні органи у межах граничної чисельності працівників Департаменту.

11. Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Департаменту, обговорення найважливіших напрямів його діяльності утворюється колегія у складі директора Департаменту (голова колегії), заступників директора, керівників органів державної виконавчої служби та структурних підрозділів Департаменту.

У разі потреби до складу колегії можуть входити інші особи.

Персональний склад колегії та положення про неї затверджує Міністр юстиції за поданням директора Департаменту.

Рішення колегії проводяться в життя наказами Департаменту.

12. Граничну чисельність працівників Департаменту за поданням директора затверджує Міністр юстиції.

Структуру Департаменту затверджує директор за погодженням з Міністром юстиції.

13. Штатний розпис і кошторис Департаменту затверджує його директор за погодженням з Міністром юстиції та Мінфіном.

14. Департамент утримується за рахунок державного бюджету в межах коштів, передбачених на утримання Мін'юсту.

15. Умови оплати праці працівників Департаменту визначаються Кабінетом Міністрів України.

16. Департамент є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в Державному казначействі, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням.

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 9 серпня 2005 р. № 712

Київ

Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Внести у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 13 грудня 1999 р. № 2288 "Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів" (Офіційний вісник України, 1999 р., № 50, ст. 2469; 2005 р., № 9, ст. 469, № 24, ст. 1343) зміни, що додаються.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 9 серпня 2005 р. № 712

ЗМІНИ,
що вносяться у додаток 1
до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 грудня 1999 р. № 2288

У графі "Посада":

1) доповнити графу після слів "Керівник Служби Секретаріату Президента України" словами "завідувач Канцелярії Президента України", після слів "Перший заступник Керівника Служби Секретаріату Президента України" – словами "перший заступник завідувача Канцелярії Президента України", після слів "Заступник Керівника Служби Секретаріату Президента України" – словами "заступник завідувача Канцелярії Президента України";

2) слова "Завідувач канцелярії, приймальні Президента України" замінити словами "Завідувач приймальні Президента України".

П О С Т А Н О В А
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 9 серпня 2005 р. № 739

Київ

Про внесення змін до Положення про
Державний департамент пожежної безпеки

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Внести до Положення про Державний департамент пожежної безпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2002 р. № 500 (Офіційний вісник України, 2002 р., № 15, ст. 816, 2003 р., № 23, ст. 1080, № 30, ст. 1546, 2004 р., № 32, ст. 2143), такі зміни:

абзац перший пункту 7 викласти у такій редакції:

"7. Держпожбезпеки очолює начальник, який призначається на посаду і звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи";

у тексті Положення слова "заступник Міністра з питань надзвичайних ситуацій" у всіх відмінках виключити.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 12 липня 2005 р. № 241-р

Київ

Про віднесення посад працівників органів Державної служби з карантину рослин до відповідних категорій посад державних службовців

Відповідно до статті 13 Закону України "Про карантин рослин" та статті 25 Закону України "Про державну службу" віднести посади працівників органів Державної служби з карантину рослин до таких категорій посад державних службовців:

третя – начальник Головної державної інспекції з карантину рослин – Головний державний інспектор з карантину рослин України;

четверта – заступник начальника Головної державної інспекції з карантину рослин – заступник Головного державного інспектора з карантину рослин України; завідуючий відділом Головної державної інспекції з карантину рослин – державний інспектор з карантину рослин; начальник державної інспекції з карантину рослин Автономної Республіки Крим – державний інспектор з карантину рослин; начальник державної інспекції з карантину рослин області – державний інспектор з карантину рослин; начальник державної інспекції з карантину рослин мм. Києва та Севастополя – державний інспектор з карантину рослин;

п'ята – головний спеціаліст Головної державної інспекції з карантину рослин – державний інспектор з карантину рослин; провідний спеціаліст Головної державної інспекції з карантину рослин – державний інспектор з карантину рослин; заступник начальника державної інспекції з карантину рослин Автономної Республіки Крим, області, мм. Києва та Севастополя – державний інспектор з карантину рослин;

шоста – завідуючий пунктом карантину рослин при морських і річкових портах (на пристанях), на залізничних станціях, в аеропортах (на аеродромах), на підприємствах поштового зв'язку, автомобільних дорогах, автовокзалах, автостанціях, пунктах пропуску на державному кордоні – державний інспектор з карантину рослин; головний спеціаліст державної інспекції з карантину рослин Автономної Республіки Крим, області, мм. Києва та Севастополя – державний інспектор з карантину рослин; провідний спеціаліст державної інспекції з карантину рослин Автономної Республіки Крим, області, мм. Києва та Севастополя – державний інспектор з карантину рослин;

сьома – головний спеціаліст пункту карантину рослин при морських і річкових портах (на пристанях), на залізничних станціях, в аеропортах (на аеродромах), на підприємствах поштового зв'язку, автомобільних дорогах, автовокзалах, автостанціях, пунктах пропуску на державному кордоні – державний інспектор з карантину рослин; провідний спеціаліст пункту карантину рослин при морських і річкових портах (на пристанях), на залізничних станціях, в аеропортах (на аеродромах), на підприємствах поштового зв'язку, автомобільних дорогах, автовокзалах, автостанціях, пунктах пропуску на державному кордоні – державний інспектор з карантину рослин.

Прем'єр-міністр України **Ю. ТИМОШЕНКО**

Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 9 серпня 2005 р. № 326-р

Київ

Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України

1. Внести до розпоряджень Кабінету Міністрів України такі зміни:

1) у розпорядженні Кабінету Міністрів від 10 листопада 1994 р. № 828 слова "першого помічника Президента України – керівника групи помічників та референтів" виключити;

2) абзаци другий і третій пункту 1 розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2005 р. № 40 "Про віднесення посад працівників Секретаріату Президента України до відповідних категорій посад державних службовців" (Офіційний вісник України, 2005 р., № 9, ст. 477) викласти в такій редакції:

"перша категорія – Державний секретар України, Перший помічник Президента України, перші заступники і заступники Державного секретаря України, Прес-секретар Президента України, наукові консультанти, постійні представники, уповноважені Президента України, керівники головних служб, служб, завідувач Канцелярії Президента України, їх перші заступники і заступники;

друга категорія – консультанти і референти Президента України, радники і помічники Державного секретаря України, помічники перших заступників та заступників Державного секретаря України, радники Президента України, керівники департаментів, їх перші заступники і заступники, завідувачі відділів, заступники уповноважених Президента України".

2. Визнати такими, що втратили чинність:

розпорядження Кабінету Міністрів України від 4 квітня 2000 р. № 162 (Офіційний вісник України, 2000 р., № 14, ст. 572);

розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2003 р. № 116 "Про віднесення посади першого помічника Президента України до першої категорії посад державних службовців" (Офіційний вісник України, 2003 р., № 9, ст. 409);

розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2004 р. № 850 "Про віднесення посад керівника та заступника керівника Служби Президента України з питань прийому громадян до другої категорії посад державних службовців" (Офіційний вісник України, 2004 р., № 46, ст. 3068).

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

Р О З П О Р Я Д Ж Е Н Н Я
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

від 9 серпня 2005 р. № 333-р

Київ

Про віднесення посад керівних працівників апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій до відповідних категорій посад державних службовців

Відповідно до статті 25 Закону України "Про державну службу" віднести посади керівних працівників апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій до таких категорій посад державних службовців:

1) друга – директор департаменту центрального органу виконавчої влади;

2) третя – заступник директора департаменту центрального органу виконавчої влади; заступник директора департаменту – начальник відділу центрального органу виконавчої влади;

3) четверта – начальник відділу у складі департаменту чи самостійного управління центрального органу виконавчої влади та його заступник; керівник територіального органу центрального органу виконавчої влади; завідуючий самостійним сектором апарату центрального органу виконавчої влади;

4) п'ята – завідуючий сектором (у складі департаменту, самостійного управління (самостійного відділу) центрального органу виконавчої влади; заступник керівника територіального органу центрального органу виконавчої влади; завідуючий сектором у складі апарату обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації, її управління, відділу та інших структурних підрозділів, територіальних підрозділів центрального органу виконавчої влади в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі;

5) шоста – начальник відділу, завідуючий сектором у складі апарату районної державної адміністрації, її самостійного управління, відділу та інших структурних підрозділів, територіальних підрозділів центрального органу виконавчої влади в районах та містах обласного значення, посади спеціалістів територіальних органів центральних органів виконавчої влади, посади працівників торговельно-економічних місій у складі закордонних дипломатичних представництв України.

Прем'єр-міністр України Ю. ТИМОШЕНКО

АКТИ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Н А К А З
ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

від 22 червня 2005 р. № 157
Київ

Про типову структуру Управління державної служби Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 12.03.2005 р. № 179 "Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій" **н а к а з у ю:**

1. Затвердити типову структуру Управління державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі (додатки 1, 2, 3, 4, 5).

2. Першому заступнику Начальника Головдержслужби Борсуку М. О., начальнику управління – керуючому справами Яремчуку І. М. в триденний термін довести наказ до відома управлінь державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі.

3. Управлінням державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі привести структуру у відповідність з постановами Кабінету Міністрів України від 12.03.05 № 179 "Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій" і від 08.06.05. № 433 "Про внесення змін у додатки до деяких постанов Кабінету Міністрів України".

4. Вважати наказ Головдержслужби від 19 травня 2005 року № 122 таким, що втратив чинність.

5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Начальник Головдержслужби **Т. Мотренко**

Додаток 1
до наказу Головдержслужби
від 22 червня 2005 року №157

Типова структура Управління державної служби Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі (кількість – 8 штатних одиниць) *

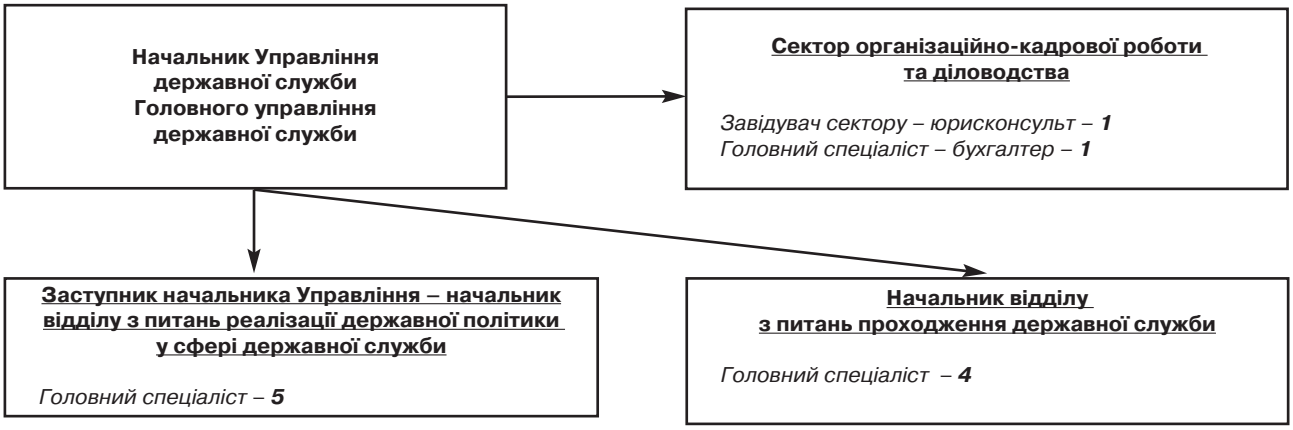
* *Для управлінь з кількістю штатних одиниць "9–10" збільшується кількість працівників у відділі або секторі.*

Додаток 2
до наказу Головдержслужби
від 22 червня 2005 року №157

Типова структура Управління державної служби Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі (кількість – 12 штатних одиниць)

Додаток 3
до наказу Головдержслужби
від 22 червня 2005 року №157

Типова структура Управління державної служби Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі (кількість – 14 штатних одиниць)



Додаток 4
до наказу Головдержслужби
від 22 червня 2005 року №157

Типова структура Управління державної служби Головдержслужби в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі (кількість – 7 штатних одиниць)

Начальник Управління державної служби Головного управління державної служби

↓

Заступник начальника Управління з питань реалізації державної політики та проходження державної служби

*Головний спеціаліст – **3***
*Головний спеціаліст – бухгалтер – **1***
*Головний спеціаліст – юрисконсульт – **1***

Додаток 5
до наказу Головдержслужби
від 22 червня 2005 року №157

Гранична чисельність працівників управлінь державної служби Головного управління державної служби України в Автономній Республіці Крим, областях, мм. Києві та Севастополі

Управління державної служби в:	*Гранична чисельність працівників*
1. Автономній Республіці Крим	10
2. Вінницькій області	9
3. Волинській області	8
4. Дніпропетровській області	12
5. Донецькій області	12
6. Житомирській області	9
7. Закарпатській області	8
8. Запорізькій області	9
9. Івано-Франківській області	8
10. Київській області	9
11. Кіровоградській області	9
12. Луганській області	10
13. Львівській області	10
14. Миколаївській області	9

Управління державної служби в:	*Гранична чисельність працівників*
15. Одеській області	12
16. Полтавській області	9
17. Рівненській області	8
18. Сумській області	8
19. Тернопільській області	8
20. Харківській області	12
21. Херсонській області	8
22. Хмельницькій області	9
23. Черкаській області	9
24. Чернівецькій області	8
25. Чернігівській області	9
26. м. Києві	14
27. м. Севастополі	7
Всього по Україні	**253**

Н А К А З
ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

від 7 липня 2005 р. № 169
Київ

Про порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад в центральному апараті Головдержслужби

З метою формування дієздатного кадрового потенціалу, залучення на державну службу висококваліфікованих спеціалістів та відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2002р. №169 "Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців" **н а к а з у ю:**

1. Затвердити персональний склад конкурсної комісії для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців у центральному апараті Головдержслужби (додаток 1).

2. Затвердити Порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців у центральному апараті Головдержслужби (додаток 2).

3. Затвердити перелік питань щодо перевірки знання законодавства при проведенні іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців (додаток 3).

4. Наказ від 10.11.2004р. № 197 "Про порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад в апараті Головдержслужби" вважати таким, що втратив чинність.

5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Начальник Головдержслужби **Т. Мотренко**

Додаток 1

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Головдержслужби
від 7 липня 2005 р. № 169

СКЛАД
конкурсної комісії для проведення конкурсу
на заміщення вакантних посад державних службовців

Голова комісії:
ТКАЧ В. Д. – заступник Начальника Головдержслужби.

Секретар комісії:
ПОПОВА Л. О. – завідувач сектору кадрової роботи.

Члени комісії:
МАВРЕШКО К. С. – начальник юридичного управління;
РУБАН І. Л. – начальник відділу організаційно-аналітичного забезпечення роботи керівника та кадрової роботи;
ЮРЧЕНКО Ю. Є. – начальник контрольно-інспекційного управління.

Додаток 2

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Головдержслужби
від 7 липня 2005 р. № 169

ПОРЯДОК
проведення іспиту кандидатів на заміщення
вакантних посад державних службовців
у центральному апараті Головдержслужби України

1. Цей Порядок розроблено для проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців як одного з етапів конкурсу, що проводиться відповідно до Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169, з урахуванням Загального порядку проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців.
2. Іспит проводиться конкурсною комісією, персональний склад якої затверджено наказом Головдержслужби.
3. Сектор кадрової роботи за погодженням з головою конкурсної комісії визначає дату проведення іспиту та повідомляє кандидатів про місце і час його проведення.
4. Особи, документи яких не відповідають встановленим вимогам, за рішенням голови конкурсної комісії до іспиту не допускаються, про що їм повідомляється сектором кадрової роботи з відповідним обґрунтуванням.
5. Під час іспиту перевіряються знання Конституції України, законів України "Про державну службу" та "Про боротьбу з корупцією", а також законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень Головдержслужби та структурних підрозділів.
6. Екзаменаційні білети затверджуються головою конкурсної комісії. До кожного білета входить 5 питань (3 питання на перевірку знань законодавства України і 2 питання щодо функціональних обов'язків структурного підрозділу) з переліку, затвердженого наказом Головдержслужби.
7. У залежності від кваліфікаційних вимог до певних рівнів посад з урахуванням специфіки функціональних

повноважень відповідного структурного підрозділу можливе розроблення кількох варіантів комплектів екзаменаційних білетів.

8. Засідання конкурсної комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менш ніж 2/3 її складу.

9. Приміщення для складання іспиту має відповідати умовам зручного розміщення, що унеможливлює спілкування кандидатів та забезпечує індивідуальну підготовку відповідей на питання білета. Кандидати не можуть самостійно залишати приміщення, в якому складається іспит, до його закінчення.

10. Іспит складається державною мовою письмово за екзаменаційними білетами, які пропонуються кандидату за його вибором і відкриваються у присутності кандидатів на заміщення вакантних посад під час складання іспиту.

11. При підготовці відповідей на питання білета кандидат здійснює записи на аркуші із штампом Головдержслужби. Перед відповіддю обов'язково вказується прізвище, ім'я та по батькові кандидата, номер білета та питання, зазначені в білеті. Загальний час для підготовки відповіді на екзаменаційний білет має становити не більше 60 хвилин.

12. Секретар конкурсної комісії інформує про тривалість та процедуру складання іспиту та відповідає на запитання кандидатів. Він повинен упевнитися, що всі кандидати зрозуміли умови іспиту; в іншому випадку надати додаткові пояснення. У разі виникнення спірних питань вони мають бути розв'язані головою конкурсної комісії.

13. Для оцінки знань кандидатів використовується п'ятибальна система.

14. Рішення комісії приймається простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів конкурсної комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови комісії.

15. Аркуші з відповідями кандидатів зберігаються разом з іншими матеріалами та документами конкурсної комісії у секторі кадрової роботи.

16. Засідання конкурсної комісії оформлюються протоколом, який підписується всіма присутніми на засіданні членами комісії і подається керівникові не пізніше ніж через два дні після голосування. Кожний член комісії може додати до протоколу свою окрему думку.

17. Конкурсна комісія повідомляє кандидатів про результати конкурсу протягом трьох днів після його завершення.

18. Конкурсна комісія на підставі розгляду поданих документів, результатів іспиту та співбесіди з кандидатами, які успішно склали іспит, на своєму засіданні здійснює відбір осіб для зайняття вакантних посад державних службовців.

19. Кандидати, які успішно склали іспит, але не були відібрані на призначення, у разі їх згоди, за рішенням конкурсної комісії можуть бути рекомендовані для зарахування до кадрового резерву центрального апарату Головдержслужби і протягом року прийняті на вакантну рівнозначну або нижчу посаду без повторного конкурсу.

20. Кандидати, які не склали іспит, не можуть бути рекомендовані конкурсною комісією для призначення на посаду.

21. Рішення конкурсної комісії може бути оскаржене керівнику державного органу протягом трьох днів після ознайомлення з цим рішенням.

22. Рішення керівника державного органу може бути оскаржене у порядку, визначеному законодавством.

23. Результати іспиту можуть бути оскаржені в порядку, передбаченому для оскарження рішень конкурсної комісії.

Додаток 3

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Головдержслужби
від 7 липня 2005 р. № 169

Перелік
питань на перевірку знання законодавства
при проведенні іспиту кандидатів на заміщення
вакантних посад спеціалістів у Головдержслужбі

I. Питання на перевірку знання
Конституції України

1. Основні розділи Конституції України.
2. Основні риси Української держави за Конституцією України (статті 1, 2).
3. Форма правління в Україні (стаття 5).
4. Визнання найвищої соціальної цінності України (стаття 3).

5. Конституційний статус державної мови та мов національних меншин України (стаття 10).
6. Об'єкти права власності Українського народу (статті 13,14).
7. Найважливіші функції держави (стаття 17).
8. Державні символи України (стаття 20).
9. Конституційне право на працю (стаття 43).
10. Конституційне право на освіту (стаття 53).
11. Конституційне право на соціальний захист (стаття 46).
12. Конституційне право на охорону здоров'я (стаття 49).
13. Обов'язки громадянина України (статті 65-68).
14. Право громадянина України на вибори (стаття 70).
15. Повноваження Верховної Ради України (стаття 85).
16. Питання, правове регулювання яких визначається та встановлюється виключно законами України (стаття 92).
17. Державний бюджет України (стаття 96).
18. Порядок обрання Президента України (стаття 103).
19. Повноваження Президента України (стаття 106).
20. Призначення, склад та введення в дію рішень Ради національної безпеки і оборони України (стаття 107).
21. Склад Кабінету Міністрів України (стаття 114).
22. Повноваження Кабінету Міністрів України (статті 116, 117).
23. Повноваження місцевих державних адміністрацій (стаття 119).
24. Статус прокуратури України за Конституцією України (стаття 121).
25. Система судів в Україні (стаття 125).
26. Основні засади судочинства в Україні (стаття 129).
27. Система адміністративно-територіального устрою України (стаття 133).
28. Питання нормативного регулювання Автономної Республіки Крим (стаття 137).
29. Повноваження Автономної Республіки Крим (стаття 138).
30. Органи місцевого самоврядування в Україні (стаття 140).
31. Повноваження територіальних громад за Конституцією України (стаття 143).
32. Статус та повноваження Конституційного Суду України (статті 147, 150).
33. Порядок подання законопроекту про внесення змін до Конституції України (стаття 154).

II. Питання на перевірку знання Закону України "Про державну службу" .

1. Поняття державної служби, державного службовця і посади за Законом України "Про державну службу" (статті 1, 2).
2. Право на державну службу (стаття 4).
3. Основні принципи державної служби (стаття 3).
4. Основні напрями державної політики у сфері державної служби (стаття 6).
5. Основні обов'язки державних службовців (стаття 10).
6. Основні права державних службовців (стаття 11).
7. Обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу та її проходженням (статті 12, 16).
8. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців (стаття 14).
9. Присяга державних службовців (стаття 17).
10. Відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою (стаття 22).
11. Класифікація посад та ранги державних службовців (статті 25, 26).
12. Прийняття на посаду державного службовця; випробування при прийнятті на державну службу; стажування державних службовців (статті 15, 18, 19).
13. Просування по службі державного службовця (стаття 27).
14. Кадровий резерв державної служби (стаття 28).
15. Підстави припинення державної служби (стаття 30).
16. Підстави для відставки державного службовця (стаття 31).
17. Оплата праці державного службовця (стаття 33).
18. Щорічні та додаткові відпустки державних службовців; соціально побутове забезпечення державних службовців (статті 35, 36).
19. Пенсійне забезпечення державних службовців (стаття 37).

20. Відповідальність за порушення законодавства про державну службу (стаття 38).
21. Етика поведінки державного службовця (стаття 5).

III. Питання на перевірку знання Закону України "Про боротьбу з корупцією"

1. Поняття корупції та корупційних діянь (стаття 1).
2. Суб'єкти корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією (стаття 2).
3. Межі дії Закону України "Про боротьбу з корупцією" (стаття 3).
4. Органи, які ведуть боротьбу з корупцією (стаття 4).
5. Спеціальні обмеження щодо державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямовані на попередження корупції (стаття 5).
6. Декларування доходів осіб, уповноважених на виконання функцій держави (стаття 6, стаття 13 Закону України "Про державну службу").
7. Відповідальність за вчинення корупційних діянь (стаття 7).
8. Відповідальність за порушення спеціальних обмежень, встановлених для осіб, уповноважених на виконання функцій держави (стаття 8).
9. Відповідальність за порушення вимог фінансового контролю (стаття 9).
10. Відповідальність керівників за невжиття заходів по боротьбі з корупцією (стаття 10).
11. Відповідальність за умисне невиконання своїх обов'язків по боротьбі з корупцією (стаття 11).
12. Підстави і порядок адміністративного провадження у справах про корупційні діяння або інші правопорушення, пов'язані з корупцією (стаття 12).
13. Відшкодування збитків, заподіяних державі, підприємству, установі, організації (стаття 13).
14. Скасування неправомірних нормативно-правових актів та рішень, прийнятих внаслідок корупційних діянь (стаття 14).
14. Контроль за виконанням законів у сфері боротьби з корупцією (стаття 16).

IV. Питання на перевірку знання законодавства з урахуванням компетенції Головдержслужби та специфіки роботи структурних підрозділів

Відділ організаційно-аналітичного забезпечення роботи керівника та кадрової роботи

1. Мета створення підрозділу, на який покладаються обов'язки взаємодії із засобами масової інформації та зв'язків з громадськістю?
2. Механізм залучання громадян до процесу формування та реалізації державної політики у сфері державної служби?
3. Форми співпраці органів виконавчої влади з засобами масової інформації.
4. Особливості електронних та друкованих ЗМІ.
5. Діловодство в органах виконавчої влади.
6. Документ, головні реквізити та вимоги щодо складання документу.
7. Поняття зв'язків з громадськістю. Ваше бачення взаємодії органу виконавчої влади з громадськістю.
8. Головні завдання Громадської колегії при Першому віце-прем'єр-міністрові, віце-прем'єр-міністрах, керівниках центральних та місцевих органів виконавчої влади.
9. Основні функції та завдання сектору взаємодії з засобами масової інформації та зв'язків з громадськістю.
10. Прийняття на державну службу (ст. 15 Закону України "Про державну службу").
11. Порядок заповнення картки П2-ДС.
12. Порядок ведення трудових книжок (Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах і організаціях, затверджена наказом Міністерства юстиції від 29.07.1993р. № 58).
13. Формування кадрового резерву керівників державних підприємств (постанова Кабінету Міністрів України від 18 10.1999р. № 1912).
14. Порядок продовження терміну перебування на державній службі (ст. 23 Закону України "Про державну службу").
15. Підстави припинення державної служби (ст. 30 Закону України "Про державну службу").
16. Чим у своїй діяльності керується сектор кадрової роботи (постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1996р. № 912 "Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади")?
17. Кому підпорядковується сектор кадрової роботи центрального органу виконавчої влади (постанова Кабінету

Міністрів України від 02.08.1996р. № 912 "Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади")?

18. Основні завдання сектору кадрової роботи (постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1996р. № 912 "Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади")?

19. Які права має сектор кадрової роботи (постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1996р. № 912 "Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади")?

Юридичне управління

1. Порядок підготовки та подання проектів постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України (Тимчасовий регламент Кабінету Міністрів України, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 915).

2. Порядок підготовки та подання на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України нормативно-правових актів центральних та місцевих органів виконавчої влади, які зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер (Указ Президента України від 03.10.1992 р. № 493; наказ Міністерства юстиції України від 25.11.2002 р. № 102/5).

3. Порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України (Указ Президента України від 20.08.1993 р. № 346).

4. Взаємодія органів виконавчої влади з Верховною Радою України (Указ Президента України від 25.03.2003 р. № 267).

5. Порядок організації та проведення атестації державних службовців (постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 "Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців").

6. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації (ст. 25 КЗпЗ України та стаття 12 Закону України "Про державну службу").

7. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40 КЗпП України).

8. Особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (ст. 26 Закону України "Про зайнятість населення").

9. Порядок накладення дисциплінарних стягнень. Особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців (статті 147–151 КЗпП України та стаття 14 Закону України "Про державну службу").

10. Поняття та види юридичних осіб (статті 80–81 ЦК України).

11. Порядок та термін розгляду звернень громадян. Відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про звернення громадян. Контроль за дотриманням законодавства про звернення громадян (статті 15–22, 24–29 Закону України "Про звернення громадян").

12. Поняття та строки позовної давності (статті 256, 260 ЦК України).

13. Види покарань за Кримінальним кодексом України (стаття 51 КК України).

14. Поняття службової особи за Кримінальним кодексом України (статті 364, 368 КК України).

15. Строки погашення судимості. Зняття судимості (статті 89, 91 КК України).

Управління організаційної роботи, стратегічного планування та контролю

1. Загальне поняття організаційного відділу.
2. Якими нормативно-правовими актами керується в роботі організаційний відділ?
3. Основні завдання організаційного відділу.
4. Функції організаційного відділу.
5. Права організаційного відділу.
6. Начальник організаційного відділу.
7. Обов'язки начальника організаційного відділу.
8. Структура організаційного відділу та загальна чисельність працівників.
9. Загальне поняття відділу стратегічного планування та контролю.
10. Якими нормативно-правовими актами керується у своїй діяльності відділ стратегічного планування та контролю?
11. Основні завдання відділу стратегічного планування та контролю.
12. Функції відділу стратегічного планування та контролю.
13. Права відділу стратегічного планування та контролю.
14. Начальник відділу стратегічного планування та контролю.
15. Обов'язки начальника відділу стратегічного планування та контролю.
16. Структура відділу стратегічного планування та контролю та загальна чисельність працівників.

Департамент персоналу державних органів та місцевого самоврядування

1. Органи, що входять до системи центральних державних органів (Указ Президента України від 15.02.99 № 1572).

2. Органи і установи, що забезпечують здійснення повноважень Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України.

3. Головдержслужба України – центральний орган виконавчої влади із спеціальним статусом, що забезпечує проведення

єдиної державної політики у сфері державної служби та функціональне управління державною службою (Указ Президента України від 2 жовтня 1999 року № 1272 із змінами і доповненнями).

4. Основні завдання Головдержслужби України (Указ Президента України від 2 жовтня 1999 року № 1272 із змінами і доповненнями).

5. Місцеві державні адміністрації та їх місце в системі органів виконавчої влади (стаття 11 Закону України "Про місцеві державні адміністрації").

6. Основні завдання місцевих державних адміністрацій та основні принципи їх діяльності. Види актів місцевих державних адміністрацій (статті 3, 2 Закону України "Про місцеві державні адміністрації).

7. Правові засади діяльності місцевих державних адміністрацій (стаття 7 Закону України "Про місцеві державні адміністрації").

8. Відносини місцевих державних адміністрацій з міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади (стаття 31 Закону України "Про місцеві державні адміністрації").

9. Основні завдання управлінь державної служби Головного управління державної служби в Автономній Республіці Крим, області, мм. Києві та Севастополі (постанова Кабінету Міністрів України від 05.07.04 № 842).

10. Основні завдання кадрової служби органу виконавчої влади (постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.96 № 912 "Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади").

11. Порядок ведення особових справ державних службовців в органах виконавчої влади (постанова Кабінету Міністрів України від 25.05.98 № 731 "Про затвердження Порядку ведення особових справ державних службовців в органах виконавчої влади")

12. Порядок ведення трудових книжок (Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах і організаціях, затверджена наказом Міністерства юстиції від 29.07.93 № 58).

13. Порядок обчислення стажу державної служби (постанова Кабінету Міністрів України від 03.05.94 № 283 із змінами і доповненнями).

14. Порядок продовження терміну перебування на державній службі (статті 23 Закону України "Про державну службу" та Порядок погодження продовження терміну перебування на державній службі, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26.12.03 № 2020).

15. Формування кадрового резерву для державної служби (постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.01 № 199).

16. Визначення термінів: державна служба, посада, політичні посади в органах державної влади згідно із положеннями Концепції законодавства про державну службу.

17. Правовідносини державних службовців з державою згідно із положеннями Концепції законодавства про державну службу.

18. Розмежування політичних і адміністративних посад в системі органів виконавчої влади (Концепція законодавства про державну службу).

19. Класифікація посад державних службовців (Концепція законодавства про державну службу).

20. Цілі й основні завдання Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 08.06.04 № 746.

21. Поняття служби в органах місцевого самоврядування, посадової особи місцевого самоврядування і посад в органах місцевого самоврядування за Законом України "Про службу в органах місцевого самоврядування (статті 1, 2, 3).

22. Особливості принципів, на яких ґрунтується служба в органах місцевого самоврядування (стаття 4 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

23. Державна політика щодо служби в органах місцевого самоврядування (стаття 6 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

24. Порядок проведення конкурсу, випробування та стажування при прийнятті на службу в органи місцевого самоврядування (стаття 10 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

25. Прийняття (обрання) на службу посадових осіб місцевого самоврядування (стаття 10 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

26. Граничний вік перебування на службі в органах місцевого самоврядування (стаття 18 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

27. Обмеження, пов'язані з прийняттям на службу в органи місцевого самоврядування та проходження служби (стаття 12 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

28. Кадровий резерв служби в органах місцевого самоврядування (стаття 16 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

29. Підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування (стаття 4 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

30. Відповідальність за порушення законодавства про службу в органах місцевого самоврядування (стаття 23 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

31. Класифікація посад в органах місцевого самоврядування (стаття 14 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

32. Особливості оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування (стаття 21 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

33. Особливості пенсійного забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування та умови виплати грошової допомоги при виході їх на пенсію (стаття 21 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

34. Обчислення стажу в органах місцевого самоврядування (стаття 22 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування").

Управління стратегічного розвитку та ефективності державної служби

1. Які навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців для державної служби?

2. Які категорії осіб мають право на вступ до Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів?

3. Які категорії осіб мають право на вступ до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю "Державна служба"?

4. Який порядок вступу до Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів?

5. Який порядок вступу до магістратур державної служби при вищих навчальних закладах?

6. Як вирішується питання працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України?

7. Як вирішується питання працевлаштування випускників магістратур державної служби при вищих навчальних закладах?

8. Яким нормативно-правовим актом визначено порядок фінансування підготовки фахівців для державної служби?

9. Який термін навчання в Національній академії державного управління при Президентові України та магістратурах державної служби при вищих навчальних закладах?

10. Якими нормативно-правовими актами унормоване підвищення кваліфікації державних службовців?

11. Хто є державними замовниками підвищення кваліфікації кадрів?

12. Які категорії осіб мають право на вступ до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю "Державна служба"?

13. Якими нормативно-правовим актами регулюються питання організації професійного навчання державних службовців?

14. Які існують види і строки підвищення кваліфікації?

15. Якими нормативно-правовими актами регулюється здійснення закордонних відряджень державних службовців з метою навчання?

16. На кого поширюється дія постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 р. № 2019 "Про затвердження Порядку надання Головному управлінню державної служби інформації про направлення за кордон державних службовців з метою навчання".

17. Які документи мають бути направлені до Головдержслужби для отримання погодження виїзду за кордон з метою навчання?

18. Який максимальний термін перебування державного службовця за кордоном з метою навчання?

19. В яких випадках Головдержслужба відмовляє у погодженні виїзду за кордон з метою навчання?

20. Яким чином Головдержслужба здійснює моніторинг закордонних відряджень?

21. Основоположний документ, який встановлює порядок укладення, виконання та припинення дії міжнародних договорів України?

22. Які документи має включати пропозиція до Президента України або Кабінету Міністрів України щодо укладення міжнародних договорів України?

23. Який регуляторний акт затверджує порядок погодження запрошення іноземних радників та звітування про результати їх роботи ?

24. Які документи подаються до Головдержслужби для отримання погодження запрошення іноземних радників, які прибувають до України по міжвідомчих зв'язках?

25. Яким регуляторним актом затверджується Порядок залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги?

26. Дати визначення міжнародної технічної допомоги (відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 15 лютого 2002 р. № 153) .

27. Дати визначення поняття "бенефіціар" (відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 15 лютого 2002 р. № 153) .

28. Види міжнародної технічної допомоги (відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 15 лютого 2002 р. № 153) .

29. Дати визначення поняття "донор" (відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 15 лютого 2002 р. № 153) .

30. Який нормативний документ містить питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції?

31. Які основні завдання Державної програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції на 2004–2007 роки?

32. Два основні документи, що регулюють відносини України та НАТО.

33. Два основні документи, що регулюють відносини України та ЄС.

34. Пріоритетні напрями співробітництва з сусідніми країнами відповідно до Плану дій Україна – ЄС.

35. Положеннями якого нормативно-правового акту визначається стратегічний напрям процесу реформування системи державної служби шляхом приведення її у відповідність із стандартами Європейського Союзу?

36. За якими пріоритетними напрямами має здійснюватись адаптація інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу?

37. Відповідно до якого стратегічного нормативно-правового акту здійснювалось реформування системи державної служби до 2004 року?

38. За якими основними напрямами спрямовувалось реформування системи державної служби впродовж 2000–2004 років?

39. Яким нормативно-правовим актом визначено комплекс заходів на середньостроковий період, спрямованих на забезпечення ефективної діяльності органів державної влади?

40. За якими основними напрямами на середньостроковий період передбачено спрямування зусиль державних органів на розвиток професійної, ефективної та прозорої державної служби України?

41. Який орган виконавчої влади розробляє і здійснює загальнодержавні програми економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку України?

42. У реалізації яких завдань передбачених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України "Назустріч людям" приймає участь Головдержслужба?

43. Що таке державна цільова програма?

44. Яким документом регламентовані загальні правила виконання науково-дослідних робіт, що вони включають?

Інформаційно-аналітичне управління

1. Ким призначається відповідальний за створення і супроводження веб-сайту органу виконавчої влади згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 04.01.02 № 3 "Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади"?

2. Яка інформація повинна розміщуватись на веб-сайті центрального органу виконавчої влади згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 04.01.02 № 3 "Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади"?

3. Яка інформація повинна розміщуватись на веб-сайті обласної, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 04.01.02 № 3 "Про Порядок оприлюднення у мережі Інтернет інформації про діяльність органів виконавчої влади"?

4. Які шляхи забезпечення захисту інформації в автоматизованих системах визначаються Законом України "Про захист інформації в автоматизованих системах"?

5. Ким, згідно із Законом України "Про захист інформації в автоматизованих системах", встановлюються правила розмежування доступу до інформації, яка зберігається, обробляється і передається в автоматизованих системах?

6. Яким шляхом уповноважений Президентом України орган здійснює управління захистом інформації в автоматизованих системах?

Контрольно-інспекційне управління

1. Органи, які мають право складати протокол про вчинення корупційного діяння або іншого правопорушення пов'язаного з корупцією.

2. Спеціальні обмеження передбачені Законом України "Про боротьбу з корупцією" стосовно державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямовані на попередження корупції.

3. Завдання та порядок проведення Головдержслужбою перевірок в державних органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

4. Основні директивні документи щодо профілактики та боротьби з корупцією та злочинністю.

5. Відповідальність за вчинення державним службовцем або іншою особою, уповноваженою на виконання функцій держави, корупційних діянь, якщо вони не містять складу злочину.

6. Відповідальність за порушення спеціальних обмежень, встановлених для осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

7. Порядок проведення службового розслідування стосовно державних службовців.

Управління справами

1. Загальний відділ управління справами як структурний підрозділ у структурі Головдержслужби, його основні функції та завдання.

2. Якими документами мають керуватися працівники загального відділу?

3. Перерахувати основні закони України та акти законодавства, якими керуються у своїй діяльності працівники загального відділу?

4. Основні вимоги щодо ведення номенклатури справ органів виконавчої влади.

5. Здійснення контролю за документообігом у центральних органах виконавчої влади.

6. Права та обов'язки працівників загального відділу управління справами. Рівень їх відповідальності.

7. Формування картотеки вхідної та вихідної кореспонденції.

8. Вимоги щодо реєстрації кореспонденції та її комп'ютерний облік.

9. Контроль за дотриманням бюджетного законодавства та відповідальність за бюджетні правопорушення.

10. Фінансова звітність в бюджетних установах.

11. Бюджетна класифікація та складові частини бюджету.

12. Складові оплати праці в органах виконавчої влади.

13. Оприбуткування, облік та списання матеріальних цінностей в бюджетних установах.

14. Основні планові документи бюджетної установи. Порядок затвердження та виконання кошторису.

15. Відділ господарського обслуговування та матеріально-технічного забезпечення є структурним підрозділом управління справами.

16. Основні вимоги щодо придбання, прийому, обліку та відпуску матеріальних цінностей.

17. Порядок організації роботи по забезпеченню Головдержслужби тепловою та електричною енергією і водою, заходи по їх раціональному використанню.

18. Порядок забезпечення структурних підрозділів Головдержслужби меблями, канцелярським приладдям, засобами обчислювальної та оргтехніки, а також іншим інвентарем та обладнанням.

Н А К А З
ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

від 29 липня 2005 р. № 189
Київ

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
17 серпня 2005 р.
за № 901/11181

Про затвердження Порядку проведення
функціонального обстеження органів виконавчої влади

Відповідно до абзацу одинадцятого пункту 3 Положення про Головне управління державної служби України, затвердженого Указом Президента України від 2 жовтня 1999 року № 1272 (із змінами), статті 2 Указу Президента України від 5 березня 2004 року № 278 "Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу", статті 2 Указу Президента України від 15 квітня 2005 № 658 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 березня 2005 року "Про засади реформування системи центральних органів виконавчої влади", Програми розвитку державної служби на 2005–2010 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 року № 746, пункту 226 Плану заходів щодо виконання у 2005 році Програми Кабінету Міністрів України "Назустріч людям", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2005 року № 324, **н а к а з у ю:**

1. Затвердити Порядок проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади, що додається.

2. Юридичному управлінню (Маврешко К. С.) у встановленому порядку подати цей наказ на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

3. Інформаційно-аналітичному управлінню (Балюк В. В.) після державної реєстрації в Міністерстві юстиції України цього наказу опублікувати його у "Віснику державної служби України" та розмістити на веб-сайті Головдержслужби.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Начальник Головдержслужби **Т. Мотренко**

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Головдержслужби
від 29 липня 2005 № 189

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
17 серпня 2005 р.
за № 901/11181

ПОРЯДОК
проведення функціонального
обстеження органів виконавчої влади

1. Загальні положення

1.1. Порядок проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади (далі – Порядок) встановлює процедуру проведення функціонального обстеження на основі єдиного механізму збору, аналізу та узагальнення інформації щодо реалізації завдань і функцій органів виконавчої влади.

1.2. Цей Порядок розроблено з метою забезпечення проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади як постійного процесу аналізу завдань і функцій органів виконавчої влади на предмет їх відповідності реальним потребам суспільства та вимогам актів законодавства, а також на предмет відповідності структури органів виконавчої влади покладеним на них завданням і функціям.

1.3. Дія Порядку поширюється на органи виконавчої влади, а саме:

міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, включаючи утворені в їх складі урядові органи державного управління, територіальні підрозділи центральних органів виконавчої влади;

місцеві державні адміністрації.

2. Визначення термінів

Терміни, що вживаються у цьому Порядку, мають таке значення:

місія (головна мета діяльності) органу виконавчої влади – призначення органу для вирішення проблем суспільства (соціальних, економічних, гуманітарних та інших);

цілі діяльності органу виконавчої влади – це конкретний стан окремих показників діяльності органу в певний момент часу, досягнення яких є бажаним і на досягнення яких спрямована діяльність органу. Вони визначаються Конституцією України та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, програмами діяльності Кабінету Міністрів України;

завдання – комплекс заходів, які випливають із головної мети і підлягають вирішенню для її досягнення, конкретизують цілі органу і становлять цільову функцію структурного підрозділу;

функція – це діяльність, пов'язана з отриманням чітко визначеного кінцевого результату, який прямо відображає досягнення цілей та завдань органу виконавчої влади.

3. Організація роботи з проведення
функціонального обстеження

3.1. Головдержслужба забезпечує контроль за проведенням функціонального обстеження органів виконавчої влади, аналіз та узагальнення його результатів, готує за результатами функціонального обстеження органів виконавчої влади та вносить Кабінету Міністрів України пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності цих органів.

3.2. Управління державної служби Головного управління державної служби в АР Крим, областях, мм. Києві та Севастополі беруть участь у проведенні функціонального обстеження місцевих органів виконавчої влади, надають методично-консультаційну допомогу у цій роботі та за результатами функціонального обстеження органів виконавчої влади готують та вносять Головдержслужбі пропозиції щодо удосконалення їх функцій та структури.

3.3. Центр сприяння інституційному розвитку державної служби організовує проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади та забезпечує консультаційне та науково-методичне супроводження функціонального обстеження органів виконавчої влади.

3.4. Для організації роботи, пов'язаної з проведенням функціонального обстеження, органи виконавчої влади утворюють робочі групи, склад яких затверджується наказом керівника органу виконавчої влади.

3.5. Робочу групу очолює заступник керівника органу виконавчої влади, відповідальний за організацію роботи його апарату.

3.6. До складу робочої групи входять:

керівники структурних підрозділів з питань організаційної роботи, бюджету і фінансів, кадрової та юридичної служб, інших самостійних структурних підрозділів органу виконавчої влади;

представники інших органів виконавчої влади, а також незалежні експерти, у тому числі, іноземні, науковці, фахівці з державного управління та з питань, що належать до сфери управління органу виконавчої влади.

3.7. Робоча група:

проводить функціональне обстеження органу виконавчої влади, що включає збір, аналіз та узагальнення інформації щодо його функціональної діяльності;

готує підсумковий звіт про результати проведення функціонального обстеження органу виконавчої влади та пропозиції щодо удосконалення відповідних нормативно-правових актів та можливих змін в його організаційній структурі.

3.8. Функціональне обстеження органів виконавчої влади здійснюється за загальним планом-графіком з проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади, який складається Головдержслужбою.

4. Порядок проведення функціонального обстеження

4.1. Функціональне обстеження органів виконавчої влади здійснюється робочою групою на основі аналізу заповнених форм, що додаються до цього Порядку. Методичні рекомендації щодо заповнення форм визначаються Головдержслужбою.

4.2. Робоча група розпочинає функціональне обстеження органу виконавчої влади з уточнення його місії (головної мети діяльності) та аналізу повноти охоплення його завданнями і функціями, закріпленими у положенні про нього, цілей, завдань і функцій, визначених нормативно-правовими актами в сфері діяльності органу виконавчої влади.

Відповідно до форми, наведеної в додатку 1 до цього Порядку, робоча група уточнює місію (головну мету діяльності) та конституційно і законодавчо закріплені цілі діяльності органу виконавчої влади.

Робоча група аналізує:

законодавство у сфері державної політики, яку реалізує орган виконавчої влади (Конституцію України та закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, програми діяльності Кабінету Міністрів України);

положення про орган виконавчої влади;

положення про структурні підрозділи органу виконавчої влади.

4.3. Робоча група аналізує співвідношення нормативно визначених завдань з конституційно та законодавчо закріпленими цілями органу виконавчої влади, оцінює ступінь відповідності завдань органу його цілям і заповнює форму, наведену в додатку 2 до цього Порядку.

4.4. Робоча група з'ясовує, якою мірою функціями органу виконавчої влади, нормативно визначеними у положенні про нього, забезпечується реалізація покладених на цей орган завдань.

Обґрунтування співвідношення функцій з відповідними завданнями органу виконавчої влади наводиться у формі, зазначеній у додатку 3 до цього Порядку.

4.5. Класифікація функцій органу виконавчої влади за типологічними групами проводиться робочою групою у формі, наведеній у додатку 4 до цього Порядку.

Ця класифікація відбувається з урахуванням типологічної групи кожної з функцій органу виконавчої влади, визначених нормативно-правовими актами, її опису, результатів виконання та споживачів цієї функції.

4.6. На основі аналізу положень про структурні підрозділи робоча група встановлює повноту охоплення функцій органу виконавчої влади відповідними функціями структурних підрозділів. Зразок форми додається (додаток 5 до цього Порядку).

4.7. Робочою групою здійснюється детальний аналіз функцій, визначених нормативно-правовими актами, продукт їх виконання, споживачів функцій, горизонтальні та вертикальні зв'язки між структурними підрозділами та іншими органами виконавчої влади при виконанні функцій, ресурсне забезпечення виконання функцій.

З метою отримання необхідної інформації керівники самостійних структурних підрозділів заповнюють паспорти функцій. Форма наведена у додатку 6 до цього Порядку.

4.8. Робоча група аналізує паспорти функцій та узагальнює інформацію про функції, визначені у положенні про орган виконавчої влади, а також функції, які додатково надані органу іншими розпорядчими документами. Результати заповнюються у формі, наведеній у додатку 7 до цього Порядку.

4.9. Робоча група здійснює аналіз функцій органу виконавчої влади за схемою функціонального аналізу, наведеною у додатку 8 до цього Порядку.

Для того, щоб зробити висновки про ефективність функціональної діяльності органу виконавчої влади, робоча група аналізує кожну з функцій органу виконавчої влади за такими критеріями:

законність – відповідність виконання функції Конституції України та законам України;

відповідність політичним пріоритетам – спрямованість на досягнення цілей політики Президента України та Кабінету Міністрів України;

результативність – вплив на вирішення суспільних проблем, задоволення потреб суспільства, захист прав, свобод та законних інтересів громадян, юридичних і фізичних осіб;

ефективність – адекватність форм і методів реалізації функції, раціональність використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів на її виконання.

4.10. У результаті проведеного аналізу функцій органу виконавчої влади відповідно до схеми функціонального аналізу, наведеної у додатку 8 до цього Порядку, робочі групи можуть прийти до таких висновків щодо вдосконалення функцій органу виконавчої влади:

ліквідація функції – виключення функції із нормативно-правового акта (без заміни її на іншу або без передавання її іншим суб'єктам державного управління) з припиненням її існування, а також припинення виконання функції, не закріпленої нормативно-правовими актами;

децентралізація функції – передавання функції, яка не потребує централізованого виконання, на нижчий рівень органів виконавчої влади, органам місцевого самоврядування або підвідомчим державним підприємствам, установам та організаціям;

модифікація функції – приведення функції відповідно до нових актів законодавства або політичних пріоритетів;

раціоналізація функції – зменшення обсягу функції, що полягає у виключенні певних правовідносин із об'єкта державного регулювання чи надання державних послуг, або об'єднання функцій, якщо результатом їх виконання є однотипний продукт та використовуються вони для єдиного споживача;

приватизація функції – передавання функції до приватного сектору;

залишення функції без змін у разі, якщо вона відповідає критеріям законності, політичним пріоритетам, результативності та ефективності.

4.11. На основі проведеного функціонального обстеження робоча група робить висновки та готує пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності органу виконавчої влади, а саме:

удосконалення нормативно-правових актів, що визначають організаційно-правовий статус органу виконавчої влади;

удосконалення цілей, завдань і функцій органу виконавчої влади та йому підвідомчих органів;

оптимізація структури органу виконавчої влади.

5. Підсумки проведення функціонального обстеження

5.1. За результатами функціонального обстеження робоча група органу виконавчої влади складає підсумковий звіт про результати проведення функціонального обстеження, що затверджується наказом керівника органу виконавчої влади.

Підсумковий звіт про результати проведення функціонального обстеження розглядається колегією органу виконавчої влади і затверджується його керівником.

5.2. Інформація щодо проведення заходів функціонального обстеження подається від:

центральних органів виконавчої влади – до Головдержслужби у формі узагальненого звіту;

урядових органів державного управління, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади – до органів виконавчої влади, у складі яких вони діють, у формі підсумкового звіту;

обласних та міських державних адміністрацій – до Управлінь державної служби Головного управління державної служби України в областях, мм. Києві та Севастополі у формі узагальненого звіту;

районних державних адміністрацій – до відповідних обласних державних адміністрацій у формі підсумкового звіту.

5.3. Форми подання звітності про результати проведення функціонального обстеження органами виконавчої влади визначаються Головдержслужбою. Начальник юридичного управління К. Маврешко.

Додаток 1
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

Визначення конституційно та законодавчо закріплених цілей органу виконавчої влади

Місія (головна мета діяльності) органу виконавчої влади: _____

Конституція України*	Закони України*	Укази Президента України*	Постанови Кабінету Міністрів України*	Програми діяльності Кабінету Міністрів України*	Цілі органу виконавчої влади	
					назва	шифр
1	2	3	4	5	6	7

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

Додаток 2
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

АНАЛІЗ
відповідності завдань і цілей органу виконавчої влади

Цілі органу виконавчої влади, визначені конституційно та законодавчо		Завдання органу виконавчої влади, визначені положенням про орган	
назва	шифр	назва	шифр
1	2	3	4

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

Додаток 3
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

АНАЛІЗ
відповідності функцій і завдань органу виконавчої влади

Завдання органу виконавчої влади, визначені положенням про орган		Функції органу виконавчої влади, визначені положенням про орган	
назва	шифр	назва	шифр
1	2	3	4

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

* Реквізити нормативно-правового акта; відповідно номери статей, частини статей, пунктів, підпунктів, абзаців тощо.

Додаток 4
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

КЛАСИФІКАЦІЯ ФУНКЦІЙ
органу виконавчої влади за типологічними групами

Функції органу виконавчої влади, визначені положенням про орган		Типологічна група функцій								
назва	шифр	політично програмні	нормо-проектувальні	правозахисні	координаційні	регулятивні	міжнародні	надання управлінських послуг	контрольно-наглядові	управління державним майном
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

Додаток 5
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

АНАЛІЗ
відповідності функцій структурних підрозділів
з функціями органу виконавчої влади

Назва структурного підрозділу органу виконавчої влади	Функції органу виконавчої влади, визначені положенням про орган		Функції, визначені положенням про структурний підрозділ органу виконавчої влади	
	назва	шифр	назва	шифр
1	2	3	4	5

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

Додаток 6
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

ПАСПОРТ ФУНКЦІЇ

Функція, визначена положенням про структурний підрозділ органу виконавчої влади (назва, шифр)	
Якими нормативними актами регулюється виконання цієї функції?	
На виконання якого завдання органу виконавчої влади виконується функція?	
Яким є продукт виконання функції?	
Хто є споживачем продукту цієї функції?	
З якими самостійними структурними підрозділами необхідна співпраця для виконання цієї функції?	
З якими іншими органами виконавчої влади необхідна співпраця для виконання цієї функції?	
Перед ким звітується орган виконавчої влади щодо результатів виконання функції? Яка періодичність звітування?	
Чи існує зворотний зв'язок, який впливає на внесення змін у реалізацію виконання функції? Чим регламентовані такі зміни (нормативно-правовий акт, розпорядчий документ, інше)?	
Яке ресурсне забезпечення виконання цієї функції (фінансові та трудові ресурси)?	

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

Додаток 7
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Форма

УЗАГАЛЬНЕНИЙ ПЕРЕЛІК
функцій органу виконавчої влади

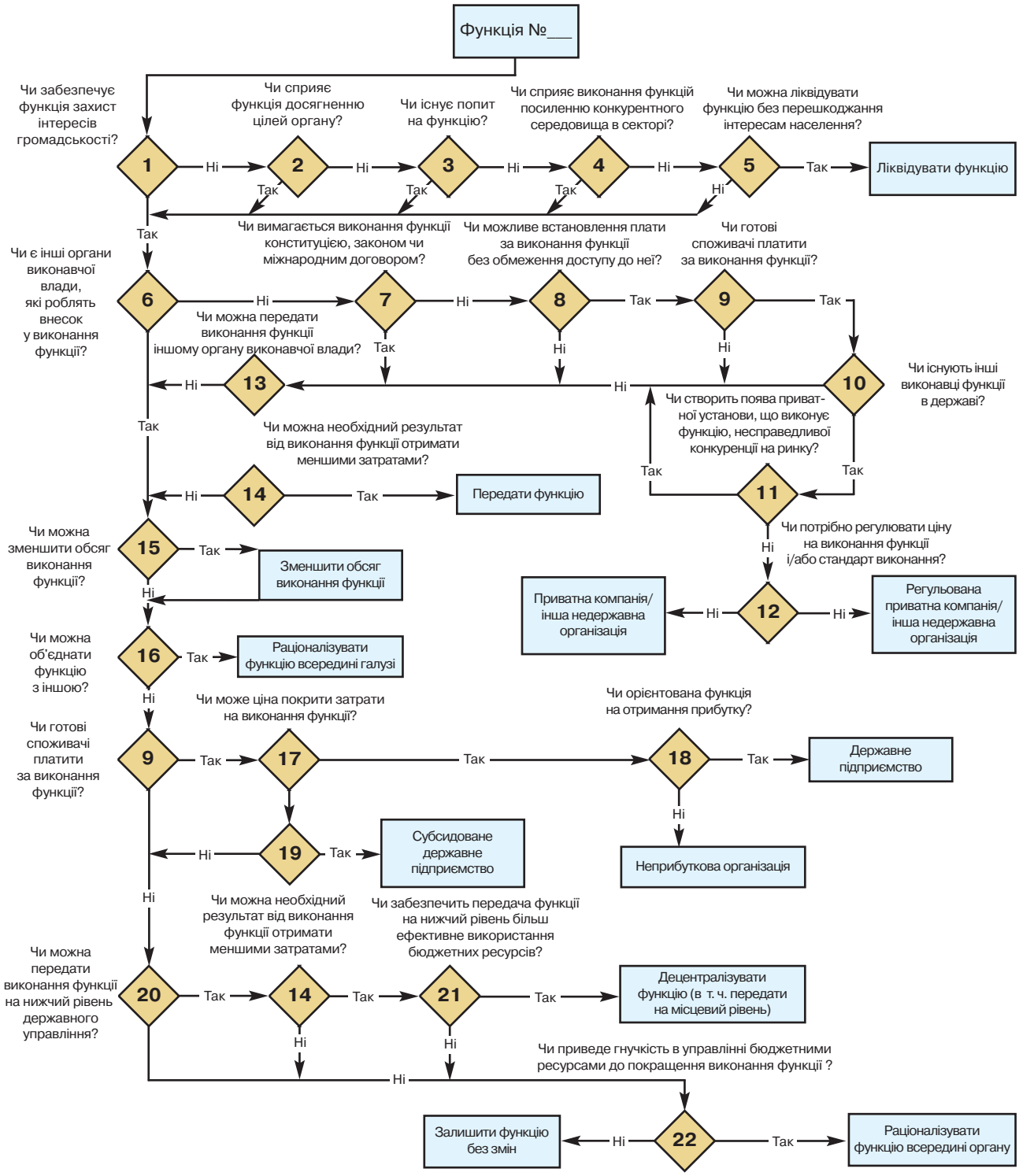
Функції органу виконавчої влади, визначені положенням про орган		Функції, які додатково надані органу виконавчої влади	Структурні підрозділи, які виконують функцію	Інші органи виконавчої влади, які виконують функцію	Продукт виконання функції	Споживачі функції	Ресурсне забезпечення виконання функції*
назва	шифр						
1	2	3	4	5	6	7	8

Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

* Указується фінансове забезпечення виконання функції або трудомісткість виконання функції

Додаток 8
до Порядку проведення
функціонального обстеження
органів виконавчої влади

Схема функціонального аналізу



Керівник робочої групи _____ _____
посада підпис

СПІЛЬНІ АКТИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Н А К А З
МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ,
ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

від 12 серпня 2005 р. № 256/195
Київ

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
26 серпня 2005 р.
за № 931/11211

Про визнання таким, що втратив чинність,
наказу Міністерства праці та соціальної політики України,
Головного управління державної служби України
від 31.07.2000 № 181/40

Відповідно до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2005 № 34/5, та у зв'язку з прийняттям Закону України "Про внесення змін до статті 37 Закону України "Про державну службу" **н а к а з у є м о:**

1. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Головного управління державної служби України від 31.07.2000 № 181/40 "Про врегулювання питання призначення пенсій державним службовцям у зв'язку з інвалідністю та втратою годувальника на випадок смерті державного службовця", зареєстрований у Міністерстві юстиції України 17.08.2000 за № 518/4739.

2. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра О. Гарячу та заступника начальника Головного управління державної служби України В. Ткача.

Міністр праці та соціальної політики України — **В. Кириленко**

Начальник Головдержслужби — **Т. Мотренко**

ГОЛОВДЕРЖСЛУЖБА ІНФОРМУЄ

**Про стан роботи зі зверненнями,
що надійшли до Головдержслужби від громадян
у першому півріччі 2005 року**

На виконання пункту 4 наказу Головдержслужби від 14 листопада 2003 року № 132 із змінами, внесеними наказом Головдержслужби від 16 червня 2004 року № 88, управління справами надає інформацію щодо стану роботи зі зверненнями громадян протягом І півріччя 2005 року.

Так, у І півріччі 2005 року до Головного управління державної служби України надійшло поштою та подано на особистому прийомі 1250 звернень, що на 71 звернення більше порівняно з відповідним періодом 2004 року. З них:

від Кабінету Міністрів України – 33 звернення (10 за відповідний період 2004 року);

від інших органів державної влади, органів місцевого самоврядування, установ, організацій, підприємств – 197 звернень (62 за відповідний період 2004 року);

безпосередньо від громадян – 1020 звернень (1053 за відповідний період минулого року), зокрема 58 від громадян на особистому прийомі керівництвом Головдержслужби (13 минулого року);

колективних звернень – 43 від 243 громадян (36 за відповідний період 2004 року);

повторних звернень – 175 (107 за відповідний період минулого року).

За видами звернень, визначених Законом України "Про звернення громадян", домінують клопотання (заяви). Вказаних листів у зазначений період надійшло 1192, що становить 95 відсотків загальної кількості листів, надісланих у зазначений період. До Головдержслужби також надіслано 31 скаргу (2 відсотки загальної кількості листів), 23 пропозиції (1 відсоток) та 4 інформаційні запити (менше одного відсотка). У порівнянні з відповідним періодом минулого року кількість скарг зменшилась на 14.

Як і минулого року, за допомогою до Головдержслужби переважно зверталися найменш соціально захищені категорії громадян: люди похилого віку, громадяни, які значною мірою втратили здоров'я і працездатність. 35 звернень надіслали інваліди і ветерани Великої Вітчизняної війни та праці.

У зазначений період працівниками Головдержслужби розглянуто 584 звернення, на які надано роз'яснення або необхідну інформацію, 144 листи направлено за належністю до відповідних органів державної влади для надання ґрунтовної відповіді на порушені питання.

За змістом основних питань, що порушувались громадянами у листах, третина стосується обчислення та зарахування до стажу державної служби періодів роботи в різних організаціях у різні періоди часу. Протягом зазначеного періоду таких звернень надійшло 435 (34 відсотки загальної кількості звернень, надісланих до Головдержслужби за І квартал 2005 року). За відповідний період минулого року – 222 таких звернення (близько 33 відсотків загальної кількості звернень, що надіслані за цей період).

Близько 14 відсотків загальної кількості листів (184 звернення) – з питань призначення та перерахування пенсії державним службовцям (минулого року зазначених звернень надійшло 134), хоча розгляд таких питань не належить до компетенції Головдержслужби.

Серед інших громадяни порушували питання щодо:

виплати державним службовцям грошової винагороди – 58 звернень (30 минулого року);

надання державним службовцям безвідсоткового кредиту на придбання житла згідно з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2004 року № 182 "Про затвердження Порядку надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків". З 1 січня 2005 року Головдержслужба отримала таких звернень від 18 громадян;

присвоєння рангів державним службовцям – 15 звернень, (13 протягом відповідного періоду минулого року).

Решта громадян у своїх зверненнях звертались за допомогою та роз'ясненнями з інших питань, що стосуються служби в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Для роз'яснення найбільш гострих питань, що порушуються заявниками, у Головдержслужбі щочетверга діє Пряма телефонна лінія "Державна служба". У І півріччі 2005 року до Головдержслужби зателефонувало 420 громадян, 306

з яких під час спілкування надано вичерпні роз'яснення, а 43 порекомендовано надіслати письмовий запит до Головдержслужби.

З проханням запису на особистий прийом керівництвом Головдержслужби звернулось 58 громадян (11 з них записано з використанням засобів мережі Інтернет на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 жовтня 2004 року № 759-р "Про роботу центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення відкритості у своїй діяльності, зв'язків з громадськістю та взаємодії із засобами масової інформації" і наказу Головдержслужби від 6 грудня 2004 року № 217).

Звернення від громадян надходили з різних регіонів України. Це свідчить про те, що не в усіх регіонах України на відповідному рівні проводиться робота з громадянами щодо роз'яснення вимог чинного законодавства з питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Для поліпшення зазначеної діяльності: в регіонах створені і діють управління державної служби Головдержслужби; наказом від 23 червня 2005 року № 160, за уточненням переліку звернень із регіонів, які розглядатимуться Головдержслужбою та її управліннями державної служби в областях, містах Києві та Севастополі, і порядку підготовки доручень до таких звернень, розгляд яких доручатиметься цим управлінням, внесено відповідні зміни до чинної Інструкції з діловодства Головдержслужби.

Начальник управління –
керуючий справами **І. Яремчук**