**Реферат**

Текст – 99 стор., табл. – 8, додатків –2 , джерел – 94.

У роботі показано стан соціального захисту в Україні, законодавчу базу та організаційне забезпечення, розкрито механізм удосконалення соціального захисту населення, як необхідна умова на шляху інтеграції Української держави до Європейських та світових структур. Також проведено аналіз діяльності управління з соціального захисту населення.

Ключові слова: УПРАВЛІННЯ, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАКЛАД, РОЗРОБКА ПРОЕКТНИХ ПРОПОЗИЦІЙ, ВДОСКОНАЛЕННЯ, ТЕХНОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНА СФЕРА, МЕНЕДЖЕМЕНТ, ПРОБЛЕМА, ОРГАНІЗАЦІЯ.

**ЗМІСТ**

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ 12

* 1. Поняття і структура соціального закладу 12
  2. Порядок створення закладу. Установчі документи 21
  3. Поняття про управління соціальним закладом 27

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ 46

* 1. Управління соціальним захистом населення

м. Cєвєродонецька 46

* 1. Характеристика і функції соціального забезпечення 51
  2. Технології соціального забезпечення 62

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОЕКТНИХ ПРОПОЗИЦІЙ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ 69

* 1. Рекомендації щодо удосконалення технології соціального забезпечення 69
  2. Оцінка ефективності розроблених проектних пропозицій 80

ВИСНОВКИ 86

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 90

ДОДАТКИ 98

**ВСТУП**

Суспільні гарантії виживання, підтримка незаможних людей і тих, що бідують, існували задовго до створення держави. Усі давні цивілізації дають нам такі приклади. Однак соціальні функції держави інституціалізуються на досить пізніх стадіях її еволюційного розвитку.

Соціальний захист – це категорія розподільчих відносин, продукт ринкової економіки. В умовах державної власності їй немає місця у взаємовідносинах держави і населення, оскільки держава не може захищати громадян від самої себе.

Кожному громадянинові потрібні соціально-економічні гарантії, закріплені законодавчо. В іншому випадку не можна досягти соціального миру між населенням, державою і підприємцями, а отже, і економічної стабільності в країні. Соціально-економічні гарантії мають здійснюватися за трьома основними напрямками. Перший полягає в тому, що держава повинна гарантувати кожному громадянинові, зайнятому трудовою діяльністю, нормальний рівень добробуту через мінімальний рівень заробітної плати, її індексацію, помірні податки і невтручання у підприємницьку діяльність.

Другий напрям – це задоволення так званих пріоритетних потреб суспільства, які держава не може довірити кожному громадянину самостійно. До них належать потреби здобуття загальної освіти, виховання дітей і підлітків, проведення культурно-освітньої роботи, організація охорони здоров’я і розвитку фізичної культури членів суспільства. Держава законодавчо гарантує задоволення перелічених потреб за рахунок бюджету, в мінімально достатніх розмірах, у формі безплатних послуг. Співвідношення таких послуг завжди мусить поєднуватися з розміром стягуваних з громадян прямих і непрямих податків. Це також є умовою соціальних гарантій.

Третій напрям має на меті вирівнювання рівня життя окремих груп населення, недостатня забезпеченість яких пов’язана переважно з причинами, що не залежать від їхніх трудових зусиль. Такими причинами можуть бути підвищене навантаження утриманців на працездатних; стан здоров’я; вік; втрата роботи; кризові явища в економіці. У цьому випадку формами задоволення відповідних потреб можуть бути пенсії, допомога, стипендії, грошові виплати, їхня індексація, матеріальна допомога, пільги з податків, платежів і послуг. Наведені форми соціальних гарантій сприяють тому, що стають можливими підтримання життєвого рівня, а також розвиток здібності людини незалежно від її матеріального становища, рівня її заробітної плати і впливу економічних та інших зовнішніх факторів по відношенню до громадян.

Є ще одна група соціальних гарантій, що містить усі можливі пільги. Їхня частка є незначною, а динаміка потребує окремого дослідження.

Соціально-економічні гарантії являють собою метод забезпечення з боку держави задоволення різноманітних потреб громадян на рівні соціально визнаних норм. Соціально-економічні гарантії громадянам – це об’єктивна необхідність для будь-якої правової держави, зміст і доцільність її існування. Обсяг і рівні таких гарантій є мірилом її цивілізованості.

Перехід до ринкової економіки потребував зміни підходів до соціальних проблем, які склалися в державі, регіоні, трудовому колективі. З’явилася зовсім нова галузь економічних відносин між населенням і державою, населенням і місцевими органами влади або суб’єктами господарювання.

Загальна сума благ і послуг, споживаних населенням за відповідний період, становить фонд споживання. Його величина завжди обмежена розмірами створеного валового внутрішнього продукту і національного доходу, а також іншими обов’язковими відрахуваннями з національного доходу, які покликана здійснювати держава ( на оборону, наукові дослідження, покриття збитків від стихійного лиха).

При розгляді питань соціального захисту населення ( вірніше, можливостей держави щодо його соціального захисту) слід порівнювати розмір стягуваних державою податків і розмір виплат з соціального захисту. Інших джерел для цього у держави немає. Коли ж держава здійснює заходи з соціального захисту, не маючи джерел для їхнього покриття, вона змушена буде вдаватися до емісії грошей, що, в свою чергу, призведе до знецінення грошей, виплачених населенню.

Розмір коштів, які направляються на соціальний захист населення, повинен мати загальну науково обґрунтовану величину в загальному обсязі фонду споживання, а будь-яке збільшення ресурсів, що направляються на ці цілі, слід порівнювати з реальними можливостями у кожному конкретному періоді. У протилежному випадку необґрунтоване збільшення ресурсів, які направляються на соціальний захист населення, потребуватиме додаткового вилучення податків з фонду оплати праці, що в кінцевому результаті лише розширить масштаби перерозподілу і не збільшить обсяг фонду споживання.

У сучасних умовах піднесення матеріального добробуту населення може відбуватися тільки за рахунок підвищення оплати праці. Подальше збільшення фондів соціального захисту в загальному обсязі фонду споживання може порушити пропорції в його структурі, призвести до негативних наслідків у функціонуванні фінансового механізму.

**Актуальність теми полягає в тому**, що в роботі показано стан соціального захисту в Україні, законодавчу базу та організаційне забезпечення. В роботі розкрито механізм удосконалення соціального захисту населення, як необхідна умова на шляху інтеграції Української держави до Європейських та світових структур. Процес трансформації українського суспільства передбачає здійснення зваженої, цілеспрямованої соціальної політики важливим завданням якої є формування нової філософії соціальної політики, яка б органічно поєднала в собі об’єктивне і суб’єктивне в життєдіяльності суспільства, ставила в центр людину, її інтереси і потреби. Все це актуалізує дослідження як теоретичних проблем соціального захисту, так і її практичних аспектів.

**Мета роботи є** розкриття соціального захисту України як складової бюджетної системи держави, проведення оцінки та аналізу діяльності управління праці та соціального захисту населення м. Cєвєродонецька за 2015 – 2016 роки, а також пошук шляхів вдосконалення роботи соціального захисту в умовах ринкової економіки.

**Об’єктом дослідження є** соціальна політика держави у сфері соціального захисту населення.

**Предметом дослідження є** робота управління праці та соціального захисту населення м. Сєвєродонецька.

У відповідності з темою роботи поставлені такі основні **завдання**:

1. Розкрити поняття соціальної політики та соціальної держави.
2. Визначити концептуальні засади соціального захисту населення.
3. Вивчити систему державної соціальної допомоги населенню.
4. Надати практичні рекомендації щодо підвищенню ефективності фінансування систем соціального захисту.

**Теоретичною і методологічною** основою написання роботи стали Конституція України, Закони України, Постанови Верховної Ради України, Постанови Кабінету Міністрів України, Укази Президента та інші нормативні акти, наукова та періодична література. Робота написана з використанням практичного матеріалу управління праці та соціального захисту населення Хотинської районної державної адміністрації.

**Наукова новизна** роботи пов’язана з підвищенням ефективності фінансування систем соціального захисту через наявність у держави відповідного інструмента реалізації та оцінки виконання соціальної функції і оптимальному розвитку системи соціального програмування, створюється комплекс необхідних ресурсних умов, який забезпечує підвищення загального життєвого рівня населення, подолання бідності, забезпечення конституційних соціальних гарантій, а також покращання якості життя населення.

**Практичне значення** висвітлено в «Державній соціальній програмі яка являє собою систему взаємопов’язаних дій або заходів, що спрямовані на покращення рівня або якості життя певних контингентів населення, ініціюється державою і базується на перерозподілі коштів у системі державних фінансів».

**Структура роботи**. Кваліфікаційна магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків.

**РОЗДІЛ 1**

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ**

**1.1. Поняття і структура соціального закладу**

Останнім часом в Україні активно розвивається система організацій закладів, які надають соціальні, корекційно-педагогічні, психологічні, реабілітаційні послуги у громаді людям з особливими потребами. Багато них створені громадськими організаціями і діють завдяки ентузіазму батьків та фахівців. Фахівці, які беруть активну участь у створенні та управлінні зазначеними закладами, здебільшого не мають специфічних правлінських знань, умінь та навичок.

Однак багато недержавних закидів виявляються ефективними та є популярними серед споживачів слуг не лише через брак таких послуг у традиційних закладах, але також завдяки дружній, майже домашній атмосфері, яка панує при спілкуванні, наближеності послуги до місця проживання її споживача, можливості для людини з особливими потребами реалізувати особистісний потенціал, орієнтації послуги на потреби конкретних клієнтів. Українська нормативна база не передбачає фінансування послуг на рівні громади для осіб із розумовою відсталістю.

Бюджетний кодекс не містить гарантій фінансування таких послуг навіть у державних установах та закладах. До того ж проведення конкурсів на фінансування соціальних послуг недержавних організацій за рахунок бюджетних коштів не є обов'язковим для місцевих органів виконавчої влади, а участь у них можлива лише після отримання ліцензії, причому порядок ліцензування ще не затверджений.

Отже, надання послуг недержавними організаціями (НДО) та закладами здійснюється в умовах нестабільного фінансування, що негативно позначається на життєздатності послуг. Втім ступінь задоволення користувачів послугами недержавних організацій є достатньо високим, про що свідчать численні схвальні відгуки клієнтів.

У розділі викладено досвід Благодійного товариства— організації, яка мріє про досконалу роботу на благо осіб із розумовою відсталістю, і прагне відповідати потребам користувачів. Додатки містять зразки регламентуючих та адміністративних документів, які було розроблено командою фахівців за 10 років діяльності організації.

При обговоренні роботи закладу на рівні громади для осіб з особливими потребами назву «спеціальний заклад» українські автори вживають частіше [1, 2]. Зустрічаються визначення «соціальна установа» [3], «навчально-виховні заклади» [4]. Термін «соціальні служби» в значенні «інституції, які надають послуги» вживають як українські [5], так і російські автори [6].

Законом України «Про соціальні послуги» (Стаття 1) [7] визначено два поняття.

1. Соціальні служби — підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.
2. Суб'єкти, що надають соціальні послуги — державні та комунальні спеціалізовані підприємства, установи та заклади соціального обслуговування, підпорядковані центральним, місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування (далі державні та комунальні суб'єкти), юридичні особи, створені відповідно до законодавства, які не мають на меті отримання прибутку (далі — недержавні суб'єкти), фізичні особи.

У цьому розділі вживається назва «соціальний заклад». Під цією назвою ми розуміємо окрему юридичну особу (заклад, підприємство, установу, організацію, службу тощо), здебільшого недержавну, яка в описаних випадках надає фахові послуги особам із інтелектуальною недостатністю. Причому основну увагу приділено нестаціонарним, або нерезидентним, послугам.

Послуги, що надають представники різних фахів (соціальні та медичні працівники, корекційні та соціальні педагоги, психологи, логопеди, реабілітологи, трудотерапевти та інші), доповнюють турботу родини та найближчого оточення (родичів, сусідів, друзів, близьких, колег батьків тощо) про людину зі зниженим інтелектом, яка не здатна функціонувати у суспільстві автономно. Цей комплекс послуг ми називаємо терміном «догляд у громаді» (англ. «community care») — «застосовується найчастіше для опису різних неінституційних послуг охорони здоров'я та соціального захисту, включно з формами резидентного та групового догляду. Неформальна підтримка та сімейні мережі є двома головними елементами здійснення догляду у громаді» (переклад авторів) [8]. Отже, контекстом аналізу організації послуг для осіб з інтелектуальною недостатністю у закладі є не лише фахова допомога, яка надається у приміщенні закладу, але і співпраця з природним оточенням людини, створення мережі підтримки навколо особи, яка потребує догляду.

Найавторитетнішим джерелом української нормативно-правової бази, що згадує соціальний заклад, можна вважати Конституцію України. Стаття 46 гарантує: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі ... втрати працездатності. Це право гарантується ... створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними» [9].

Отже, створення й організація роботи соціальних закладів є важливою державною справою, покликаною забезпечувати правові гарантії для українських громадян у сфері їхнього соціального захисту.

За формою власності соціальний заклад може бути:

1. державним;
2. недержавним (громадським, релігійним, благодійним, приватним, колективним — неприбутковим або комерційним).

Соціальний заклад може належати до таких державних відомчих

систем:

* соціального захисту населення;
* соціальних служб для молоді;
* охорони здоров'я;
* освіти.

За рівнем підпорядкування соціальний заклад може бути:

* державним — створений органом державної виконавчої влади, фінансується з державного бюджету;
* регіональним — створений обласним органом влади, фінансується з обласного бюджету;
* муніципальним / місцевим / комунальним — створений місцевим органом влади, фінансується з місцевого бюджету.

Недержавний соціальний заклад може бути зареєстрований:

1. Міністерством юстиції;
2. Управлінням юстиції обласної державної адміністрації (Київської або Севастопольської міських);
3. Районною державною адміністрацією.

З метою залучення бюджетних коштів для надання соціальних послуг відповідно до статті 13 Закону України «Про соціальні послуги» недержавні суб'єкти повинні звертатися до органів влади відповідного рівня.

Усі соціальні заклади, залежно від групи клієнтів, па яких спрямована їхня діяльність, можна умовно розділити на дві великі групи: загального профілю та спеціалізовані. Загального профілю обслуговують мешканців окремої адміністративно-територіальної одиниці або територіального формування. Наприклад, територіальні центри обслуговування одиноких пенсіонерів, інвалідів, ветеранів та представників інших мало захищених верств населення. За тим самим принципом працюють районні соціальні служби для молоді. Однак надання спеціалізованих послуг для осіб із розумовою відсталістю не є обов'язковим для вказаних установ.

До спеціалізованих соціальних закладів належать заклади, які обслуговують конкретні групи населення (інвалідів, людей похилого віку, дітей-сиріт та ін.) або надають специфічні послуги: соціального захисту, правового, психолого-педагогічного, медичного характеру [10].

У цій частині розглядатимуться окремі аспекти організації послуг, зокрема розробка нормативної та регламентуючої документації спеціалізованого соціального закладу для осіб із розумовою відсталістю (РВ), який надає соціальні, корекційно-педагогічні, психологічні та інші послуги.

В цілому особи всіх вікових груп із РВ потребують послуг таких закладів:

* центрів ранньої соціальної реабілітації для дітей з порушеннями інтелекту;
* соціально-реабілітаційних центрів для осіб із розумовою відсталістю;
* центрів денного перебування / зайнятості (трудових центрів) для дорослих;
* центрів / закладів тимчасового догляду;
* центрів підтримки родини, яка виховує дитину з розумовою відсталістю;
* закладів транзитного проживання;
* кризових центрів;
* будинків групового проживання (2-8 осіб);
* міні-гуртожитків (9-20 осіб);
* навчальних центрів;
* клубних будинків;
* центрів творчості, спеціальних або інтегрованих театрів, художніх студій;
* консультаційно-інформаційних центрів та програм для родин;
* центрів та програм працевлаштування у громаді (на звичайних підприємствах);
* майстерень;
* допоміжних шкіл-інтернатів;
* дитячих будинків та будинків-інтернатів для розумово відсталих дітей;
* спеціалізованих інтернатів для дорослих [11].

Детальніше про заклади та необхідні соціальні послуги описано у проекті Концепції соціальної адаптації розумово відсталих інвалідів.

За формою надання послуг людям з інтелектуальною недостатністю соціальні заклади можуть бути стаціонарними або нестаціонарними, але рівноцінними з позиції державної політики соціального захисту осіб із розумовою відсталістю. Концепція соціальної адаптації осіб з розумовою відсталістю (розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року за № 619-р висуває завдання надання соціальних послуг за місцем проживання як альтернативу утриманню цих осіб у стаціонарних інтернатних установах та закладах. Одним із більш поширених типів стаціонарного закладу є будинок-інтернат, нестаціонарного — соціально-реабілітаційний центр.

Британська авторка, професор Щуламіт Рамон критично ставиться до інтернатних закладів і так описує основні характеристики закладів інтернатного типу:

* більшість установ знаходиться за містом, що, з одного боку, забезпечує ізоляцію від суспільства, з іншого – досить спокійну обстановку;
* частіше за все люди потрапляють до установ закритого типу поза своєю волею;
* проживання в інтернатних установах триває довгі роки, іноді —
* все життя, дуже часто інституція розташована за сотні кілометрів від домівки клієнта;
* режим установи до найдрібніших деталей визначається керівництвом і контролюється її персоналом;
* більшість функцій з обслуговування клієнтів установ виконує обслуговуючий персонал, хоча останнім часом намітилася тенденція до повернення первісної практики самообслуговування (праце-терапія, май-стерні) [12].

Для осіб з розумовою відсталістю в Україні діє така система стаціонарних інтернатних закладів.

1. Система охорони здоров'я:

* діти з розумовою відсталістю віком до 3 років перебувають у будинках дитини (узагальненої інформації щодо кількості дітей з інтелектуальною недостатністю по Україні у будинках дитини немає).

1. Система соціального захисту населення [13]:

* 56 дитячих будинків-інтернатів для дітей-інвалідів з вадами фізичного та (або) розумового розвитку для 7,8 тисяч вихованців віком від 4 до 18 років (окремо даних щодо кількості розумово відсталих осіб немає);
* 146 психоневрологічних інтернатів для 25,7 тис громадян віком від 18 років, котрі мають психічні розлади (окремо даних щодо кількості розумово відсталих осіб немає).

1. Система освіти [14|:

* 239 спеціальних загальноосвітніх шкіл та шкіл-інтернатів для розумово відсталих дітей, у яких навчаються та виховуються 36 605 осіб, у тому числі — 23 спеціальні освітні школи для розумово відсталих дітей (з подовженим днем) з контингентом учнів 3253 особи.

Основні характеристики нестаціонарних закладів для розумово відсталих осіб (закладів у громаді):

* розташування поблизу помешкання людини з розумовою відсталістю;
* послуги здебільшого доступні (безоплатні для клієнтів, враховують вимоги без бар'єрної архітектури, хоча їх перелік обмежений через проблеми фінансування);
* уможливлюють проживання розумово відсталої особи у сім'ї або у громаді з підтримкою;
* сприяють інтеграції у суспільство;
* сприяють нормалізації — наближенню стилю життя особи з інтелектуальною недостатністю до стилю життя здорового ровесника;
* послуги орієнтовано на потреби клієнта — їх планування здійснюється із залученням клієнтів та їхніх законних представників;
* послуги дешевші при забезпеченні вищої якості життя;
* послуги сприяють де-стигматизації.

Фінансування державних та комунальних спеціалізованих соціальних закладів здійснюється з національного, регіональних або місцевих бюджетів, надходжень від Фонду соціального захисту інвалідів. Додатковими джерелами фінансування можуть бути благодійні пожертви, внески підприємств та фізичних осіб, надходження від благодійних акцій, доходів від платних послуг, від господарської діяльності закладу або його підприємств.

Все більш важливим сектором у сфері соціального обслуговування осіб з інтелектуальною недостатністю стають недержавні організації, які надають послуги в рамках своїх окремих програм або створили спеціалізовані соціальні заклади на рівні громади. їхні ресурси формуються за рахунок внесків засновника — недержавної організації, членських внесків, благодійних пожертв і внесків юридичних та фізичних осіб у грошовій або натуральній формі, пасивних доходів, доходів від підприємницької діяльності, надходжень з бюджетів усіх рівнів та позабюджетних фондів, праці волонтерів. Значним джерелом підтримки недержавних організацій соціальної сфери можна вважати міжнародні донорські програми та організації.

Організаційну структуру соціального закладу зорієнтовано на процес падання конкретних соціальних послуг користувачам. Колектив російських авторів на чолі з професором Е. Комаровим визначає одне з понять організаційної структури в контексті обслуговування або надання соціальних послуг як склад, взаємозв'язки підрозділів та елементів, що виконують функції соціальної роботи в безпосередньому контакті з клієнтом. Кожен підрозділ чи філія має свою організаційну структуру [15].

Підрозділ — це організаційна одиниця, що входить до складу юридичної особи (закладу, організації, установи тощо) і має визначені завдання та функції з надання соціальних послуг, необхідні для цього повно-важення, обов'язки, ресурси і норми їх використання, відповідає за виконання обов'язків перед вищими структурними одиницями.

Спеціалізовані соціальні заклади здебільшого складаються з відділень, що відображає спеціалізацію в послугах, які надаються. Перевагами такої структури є чітке визначення і розподіл послуг, що дозволяє більш якісно і кваліфіковано їх надавати, можливість створювати спеціалізовані відділення відповідно до виявлених потреб, збільшити чи зменшити кількість відділень залежно від кількості користувачів послуг.

У такій структурі можуть формуватися декілька рівнів управління: наприклад, керівник Центру соціальної реабілітації координує працю керівників підрозділів (пункту прокату, центру підтримки родин, групи само представництва тощо.). Керівники підрозділів координують роботу працівників, які безпосередньо надають послуги; корекційних та соціальних педагогів, соціальних працівників, психологів, логопедів, волонтерів. Управління, як правило, здійснюється у спільних обговореннях проектів рішень, чіткого розподілу повноважень та функцій, за допомогою усних та письмових розпоряджень, наказів, пропозицій.

Функції підрозділу і перелік послуг, які має надавати підрозділ, можуть бути формально зафіксовані в положенні про підрозділ, програмі діяльності підрозділу.

* 1. **Порядок створення закладу. Установчі документи**

На сьогодні в Україні ми можемо спостерігати, що ініціатива щодо створення соціального закладу може належати органам виконавчої влади регіонального/національного рівня в разі, якщо існують державні гарантії щодо послуг такого закладу (інтернати системи соціального захисту, школи-інтернати, центри соціальних служб для молоді, територіальні центри, центри медико-соціальної реабілітації, заклади раннього втручання, заклади професійної та трудової реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями).

Однак українське законодавство не передбачає порядку створення, механізмів та нормативів фінансування більшості закладів, необхідних для розумово відсталих інвалідів (перелік вище). Більше того, немає державних гарантій щодо падання всього переліку необхідних для цієї групи послуг.

Отже, заклади для падання певних послуг можуть створюватися органами місцевого самоврядування в реалізації їхнього права на підготовку цільових програм відповідно до ст. 27 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та недержавними організаціями у відповідності до цілей їхньої діяльності.

Плануючи створення нового закладу, враховуйте особливості діяльності своєї організації.

1. Взаємини з органами влади свого регіону (перспективи фінансування з бюджету відповідного рівня дають підставу для вибору органу влади, який буде реєструвати заклад).
2. Перспективи фінансування за рахунок коштів обласного/міського

відділення Фонду соціального захисту інвалідів.

1. Форму власності та відомче підпорядкування майбутнього закладу — чи буде він підпорядкований одному з державних управлінь виконавчої влади (соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, соціальних служб для молоді), залишиться у власності недержавної організації чи буде приватним. Переговори з владою допоможуть з'ясувати перспективи.
2. Чи матиме заклад статус неприбуткового — ключове питання, від якого може залежати фінансова життєздатність. Певні види діяльності не можуть виконуватися неприбутковими закладами: надання послуг, виробнича діяльність тощо — доцільно отримати детальну консультацію юриста або працівника податкової інспекції.
3. Чи можуть майбутні послуги надаватися в рамках вже існуючих державних програм, залежить від того, рішенням якого органу влади буде створюватися заклад (органів місцевого самоврядування чи виконавчої влади).
4. Які саме послуги буде надавати заклад, скільки потенційних користувачів прагнуть отримати ці послуги.
5. Якою буде взаємодія новоствореного закладу та організації-засновника має чітко визначати Статут чи Положення (таблиця).

Таблиця 1.1

Умови створення закладу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Хто може створити | Документ, що надає повноваження створювати заклад | Умови створення закладу цією організацією | Примітки |
| Органи місцевого самоврядування | Рішення ради про доручення групі посадових осіб розробити та подати на конкурс документи | Надання соціальної послуги не передбачено чинною нормативно-правовою базою | Наприклад, будинки групового проживан­ня для інвалідів, кризові центри |
| Органи виконавчої влади області, району / міста | Розпорядження про доручення групі посадових осіб розробити та подати на конкурс документи | Надання соціальної послуги передбачено чинною нормативно-правовою базою | Наприклад: послуги працевлаштування інвалідів, рання інте­грація дітей-інвалідів |
| Державні заклади соціальної сфери | Наказ групі посадових осіб розробити та подати на конкурс документи | За узгодженням із структурою виконавчої влади, якій підпорядковано заклад |  |
| Недержавні організації (громадські, благодійні, релігійні громади, благодійні фонди тощо) | Рішення правління про доручення групі працівників організації розробити установчі документи та подати на реєстрацію | За наявності Свідоцтва про реєстрацію закладу та Статуту / Положення, яким передбачено надання соціальних послуг цільовій групі |  |

Визначення і формулювання цілей та завдань, цільової групи, функцій закладу, джерел фінансування, організаційної структури містяться в установчих документах закладу. Основним регламентуючим документом закладу (організації) є Положення або Статут.

Ці документи визначають порядок утворення, права, обов'язки членів, організацію роботи закладу, його структурних підрозділів, підпорядкованих установ, філій, порядок внесення змін, порядок ліквідації тощо.

За змістом розрізняють такі Положення:

1. Про заклад, установу, організацію, фірму, структурні підрозділи.
2. Про організацію і проведення заходів — ярмарків, конкурсів, культурних, спортивно-масових заходів тощо (структуру і зміст таких положень визначають установи, які організовують вказані заходи).
3. Про регламентацію організаційних, трудових та інших відносин з конкретних питань.

За призначенням Положення, Статути, інші установчі документи бувають типові (розробляються для однотипних закладів, підприємств, організацій) та індивідуальні. Типові положення розробляють та затверджують, як правило, органи виконавчої влади національного рівня для державних систем соціальних закладів. Індивідуальні створюються на підставі типових безпосередньо організацією або закладом, підрозділом [16]. Недержавні заклади, установи чи організації розробляють індивідуальні Статути або Положення. При цьому вони можуть використовувати типові документи, якщо прагнуть уніфікувати свою діяльність і претендувати на фінансування в рамках національних чи державних програм (наприклад, типове положення про центр професійної, медичної та соціальної реабілітації інвалідів).

При створенні закладів для інвалідів з розумовою відсталістю доцільно розробляти індивідуальні Статути чи Положення, адже типові положення про заклади для інвалідів, затверджені Кабінетом Міністрів України, розроблено без урахування особливостей потреб інвалідів та осіб з РВ і не передбачають надання послуг.

Статут/Положення після затвердження повноважним органом (правлінням, радою недержавної організації чи керівником управління соціального захисту, охорони здоров'я, соціальної служби для молоді, освіти) передають на реєстрацію до відповідних державних органів.

Лише після реєстрації із зазначенням реєстраційного номеру юридичної особи організація або заклад мають право розпочати свою діяльність. Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» [17] заклад зможе надавати послуги, отримавши ліцензію.

Проект Положення підписує керівник закладу/структурного підрозділу, а затверджує керівник вищого рангу, якому безпосередньо підпорядковується заклад чи підрозділ. Положення/Статут недержавного закладу чи організації підписує його керівник.

Положення набуває чинності з дня його затвердження (або дати розпорядчого документу, яким воно затверджується).

Текст Статуту чи Положення поділяється на розділи, кожен з яких може мати підрозділи, пункти, підпункти, що нумеруються арабськими цифрами.

Як правило, статут складається з розділів:

1. Загальні положення (визначення, правовий статус, юридична адреса).

2. Цілі і предмет діяльності.

3. Майно та кошти.

4. Права та обов'язки членів та засновників.

5. Органи управління, організаційна структура.

6. Реорганізація та ліквідація.

7. Набуття чинності, порядок внесення змін і доповнень до статуту організації та ін.

Положення складається з таких розділів.

1. Загальна частина визначає статус закладу/підрозділу в системі, описує систему управління, кому підпорядковується, ступінь самостійності (хто здійснює затвердження, за чиїм рішенням створюється, звідки фінансується).

2. Головні завдання — визначення напрямів діяльності закладу, за які він несе відповідальність.

3. Функції закладу/підрозділу, а також зобов'язання перед клієнтами містить перелік функцій з конкретизацією робіт за кожною,

4. Права — вказуються права закладу/підрозділу, керівника, клієнтів.

5. Організація управління — описується організаційна структура закладу (бажано вказати склад фахівців закладу, повноваження керівника).

6. Взаємозв'язки з іншими закладами/організаціями/підрозділами.

7. Відповідальність закладу і його керівника за виконання завдань та функцій – санкції за невиконання або неякісне виконання завдань, функцій, умови відповідальності. Найчастіше використовують запис: «Заклад несе відповідальність за виконання закріплених за ним завдань в установленому законом порядку».

Наголосимо: заклади/підрозділи мають цілі і завдання, а працівники мають обов'язки, повноваження і відповідальність.

При розробці статуту чи положення для нового закладу або підрозділу можна використовувати приклади статутів чи положень, до яких вносяться доповнення, уточнення, що стосуються діяльності конкретного закладу.

Наведемо найбільш типові помилки положень, виявлені у ході моніторингу відповідності роботи підрозділів заявленим цілям та завданням, та заходи для їх виправлення (таблиця).

Таблиця1.2

Типові помилки положень та заходи щодо їх виправлення

|  |  |
| --- | --- |
| Ситуації | Заходи профілактики |
| 1. Положення про підрозділи не уточнювалися і значно застаріли. | Поновити положення, привести у відповідність до стату­су підрозділів виконувані функції та завдання у рамках основної мети діяльності закладу. |
| 2. Положення фактично працюють поза регламентом. | Проаналізувати функції, які виконує підрозділ, внести зміни в положення щодо фактично виконуваних функ­цій, якщо вони відповідають запланованим завданням підрозділу і закладу в цілому. |
| 3. Положення про підрозділи відсутні через те, що їх складно розробити. | Використати як основу типові положення про аналогічні підрозділи, детально виписати завдання та функції під­розділу у відповідності до мети діяльності закладу, щоб функції не дублювалися з іншими підрозділами закладу. |
| 4. Підрозділ виконує властиві для нього завдання та функції, але вони не передбачені положенням. | Внести до положення відповідні уточнення і доповнення з урахуванням перерозподілу функцій між підрозділами закладу. |
| 5. Підрозділ виконує невластиві йому завдання та функції, але вони передбачені положенням. | Закріпити такі функцій і завдання за підрозділами іншо­го профілю відповідно до вказаних функцій і завдань, внести зміни в положення підрозділу, виключивши невластиві для нього функції. |

* 1. **Поняття про управління соціальним закладом**

Для управління соціальним закладом, насамперед, важливо визначати цілі та досягати їх, тобто знати, що треба зробити для задоволення специфічних потреб клієнтів закладу, як це зробити найкраще та з найменшими затратами. Одним із ключових елементів менеджменту соціального закладу є визначення цілей з огляду на особливості потреб цільової групи, тобто потенційних користувачів послуг.

Лише на базі виявлених потреб доцільно планувати та виконувати дії та заходи, приймати управлінські рішення для досягнення цілей. Управління соціальним закладом відбувається в ході розподілу та перерозподілу функцій, формування організаційних структур, підрозділів, підбору та розстановки кадрів, планування, виконання та моніторингу заходів з мотивації персоналу, користувачів, їхніх законних представників, нормування і контролю роботи працівників закладу з надання соціальних послуг.

У процесі організації соціальної послуги важливо брати до уваги ресурси — інформаційні, матеріальні, трудові, фінансові та використовувати зворотний зв'язок — облік, контроль, перевірку виконання завдань, порівняння фактичних результатів із запланованими.

За визначенням колективу українських авторів на чолі з Нємцовим В.Д., управління (менеджмент) — це процес планування, організації, виконання / координації та контролю організації для того, щоб досягти координації людських і матеріальних ресурсів, необхідних для ефективного виконання завдань. Таким чином, у визначенні менеджменту виділено 4 основні функції — планування, організація, мотивація і контроль [18].

У великих та середніх соціальних закладах, які мають декілька підрозділів чи відділень, формується декілька рівнів керівництва. Най-частіше — два або три рівні. У маленьких закладах, які виконують специфічні функції і спрямовані на вузьку групу клієнтів, наприклад, міні-гуртожиток або трудовий денний центр для дорослих розумово відсталих осіб, може бути лише один рівень — керівник закладу. Керівники верхнього рівня (директор центру, начальник служби, головний лікар медичного закладу, завідуючий міні-гуртожитком, завідуючий навчальним закладом, ін.) виконують функції з формування мети діяльності закладу, визначення стратегії досягнення мети, правил і процедур виконання конкретних завдань закладу, стратегічного і поточного планування роботи, забезпечення життєздатності та розвитку закладу.

Нижній рівень керівництва — це рівень посадових осіб, які керують роботою практичних працівників, котрі безпосередньо надають послуги [19]. Посади менеджерів нижнього рівня в спеціалізованих соціальних закладах для розумово відсталих осіб можуть бути такі: старший майстер виробничого навчання, завідуючий відділенням соціальної адаптації, керівник служби раннього або кризового втручання, завідуючий відділенням тимчасового перебування у денному центрі, координатор волонтерської служби, завідуючий пунктом прокату реабілітаційного та розвиваючого обладнання, завідуючий методичним відділом, завідуючий їдальнею, завідуючий господарською частиною та інші. Менеджери нижнього рівня здебільшого виконують функції мотивації та контролю підлеглих, координації, моніторингу якості та ефективності конкретних послуг, що надаються клієнту.

Звичайно, менеджери кожного рівня виконують аналогічні функції. Розрізняється пріоритетність цих функцій і кількість часу, яку витрачає менеджер кожного рівня на виконання зазначених функцій. Наприклад, менеджери нижнього рівня складають плани на рівні окремої послуги, яку надає відділення.

Кожен менеджер соціального закладу є відповідальним за розробку планів та забезпечення заходів на їх виконання, мотивацію та активізацію працівників закладу, підбір та підготовку кадрів; налагоджує контакти, відшукує джерела інформації, є її приймачем та розповсюджувачем, експертом у своїй галузі, представляє організацію в зовнішньому оточенні, виявляє та розподіляє ресурси зовні та всередині організації, ліквідує недоліки, відповідає за дії організації. Основні функції та складові управління соціального закладу

Управління роботою соціального закладу з надання послуг для осіб з розумовою відсталістю передбачає виконання традиційних функцій планування, організації послуг, координації, мотивації і контролю роботи працівників закладу для задоволення окремих потреб клієнтів найкращим чином і з найменшими затратами.

Складання планів є початком управлінських дій. Плани класифікуються за двома показниками: часом виконання та рівнем реалізації.

За часовими показниками плани діляться на стратегічні та поточні. Стратегічні визначають загальні напрямки розвитку закладу на 3-5 або більше років. До поточних планів належать річні, квартальні, місячні, тижневі, щоденні. Залежно від об'єкту та масштабу завдань плани скла-даються на рівні закладу, підрозділу, окремої послуги та на рівні клієнта. Керівники закладу залучають усіх учасників процесу надання та отримання послуг до складання стратегічних та поточних планів закладу, однак, несуть відповідальність за їх складання та виконання. Поточне планування па рівні відділення, окремої послуги — у компетенції завідуючих відділеннями, підрозділами чи програмами. Планування на рівні клієнта здійснює мульти-дисциплінарна команда фахівців, які безпосередньо надають послуги.

Стратегічне планування здійснюється керівниками вищої ланки із залученням колективу. Особливістю стратегічного плану є не лише довгий строк виконання, але також впровадження нових напрямків розвитку закладу, видів та форм соціальних послуг. Як правило, стратегічний план містить такі типові розділи:

* пріоритети розвитку закладу на наступні роки,
* створення нових видів послуг,
* розвиток персоналу, підвищення майстерності та професійних компетенцій,
* розширення і зміцнення матеріально-технічної бази,
* інше.

Однак недержавні організації можуть складати стратегічні плани за іншою структурою, що більше відповідає особливостям їхньої роботи, адже стратегічний план не є догмою, має визначати загальну філософію та напрямки розвитку організації і може піддаватися змінам [20].

Відмінною рисою стратегічного планування в системі соціальних послуг для розумово відсталих осіб в Україні є те, що розвиток нових видів послуг або створення спеціалізованого соціального закладу може бути у планах організацій, які не належать до мережі закладів системи соціального захисту. Рушійною силою створення інноваційних послуг і закладів в Україні стали громадські організації. Отже, зазвичай, пункт про створення нової послуги можна зустріти у стратегічному плані, розробленому керівним органом громадської організації і затвердженому її вищим органом (зборами, конференцією). Напрямки майбутньої діяльності, викладені у стратегічному плані, як правило, виникають на підставі потреб членів організації — користувачів послуг або їхніх батьків чи законних представників. Керівний орган визначає можливу стратегію і тактику виконання пунктів плану, наявні та необхідні ресурси, джерела фінансування, заходи і кроки виконання стратегічного плану, терміни здійснення заходів, виконавців плану, можливі ризики і стратегії подолання цих ризиків.

Прикладом одного із напрямків успішного стратегічного планування можна вважати ініціативу Благодійного товариства «Джерела» щодо створення в м. Києві міні-гуртожитку для розумово відсталих осіб та денного центру для осіб з глибокою розумовою відсталістю. Такі види соціальних послуг на рівні громади у 2000 році було включено до Концепції створення в м. Києві комплексної системи допомоги людям з розумовою відсталістю, затвердженої рішенням Київради № 143/864 від 01.06.2000 [21]. Пункт про створення в м. Києві міні-гуртожитку увійшов до міського бюджету, як один із заходів міської комплексної програми «Турбота» на 2001-2005 роки. Координатором проекту визначено Управління у справах жінок, інвалідів, ветеранів війни та праці Київської міської державної адміністрації. У 2001 році Благодійному товариству «Джерела» з комунальної власності міста було виділено приміщення площею 400 м2.

Було запропоновано три стратегії виконання цього пункту довго-строкового плану:

1. створення закладу за рахунок батьківських коштів на зразок

кооперативного житла (придбання житлової площі або будівництво власного);

1. надання комунальними підприємствами житлової площі декільком клієнтам з числа тих, хто перебуває на обліку на отримання першо-чергового додаткового житла, або в обмін на власну квартиру;
2. створення інноваційного експериментального закладу у співпраці

з муніципальними органами виконавчої влади за кошти Комплексної

міської програми «Турбота».

Відповідальними за виконання заходів було визначено голову правління БТ «Джерела», заступника голови правління, фахівця з лобіювання, сформовану ініціативну групу батьків — потенційних клієнтів послуги. Пізніше до групи виконавців приєдналися завідуючі міні-гуртожитком та денним центром для глибоко розумово відсталих дорослих. Команда здійснює щотижневе поточне планування і моніторинг виконання заходів відповідно до планів. Очікується відкриття нового закладу, який надаватиме послугу проживання у громаді малими групами в умовах, максимально наближених до домашніх.

Середньострокове та поточне планування роботи закладу здійснюється з управлінцями середньої ланки. У складанні таких планів беруть участь керівник закладу та заступники, координатор реабілітаційних програм (соціальних, корекційно-педагогічних), фінансовий менеджер, завідуючий господарчою частиною, керівники підрозділів. Середньострокові (річні, піврічні) плани передбачають заходи, необхідні для стабільної роботи закладу, скажімо: продовження надання існуючих послуг клієнтам; скорочення, розширення або впровадження в поточному році нових послуг; поновлення матеріально-технічної бази та інших заходів за стратегічним планом, заходи з метою залучення додаткових коштів (проекти, спонсорська допомога, благодійні акції тощо). Відповідно до річного плану складається річний кошторис витрат, необхідних для роботи закладу в поточному році. Щомісячне планування передбачає детальні кроки для досягнення цілей, визначених у річних планах відповідно до затверджених стратегій. У цьому плануванні беруть участь керівник закладу, керівники підрозділів, методисти, асистенти. Керівники підрозділів та працівники, які відповідають за координацію окремого напрямку роботи організації, здійснюють також щотижневе поточне планування роботи свого підрозділу. Найбільш типові питання регулярного поточного планування: обговорення / складання графіків роботи підрозділів і окремих фахівців, координація моніторингу і оцінювання потреб окремих клієнтів, заходи для покращання якості послуг, складання графіків навчання та обміну досвідом, організація дозвілля клієнтів, підготовка до традиційних свят, планування роботи з батьками/законними представниками і проведення заходів для родин. Підрозділи, які виконують програми чи проекти, спрямовані па розвиток організації, закладу чи установи, серед питань поточного планування найчастіше розглядають написання нових проектів, проведення досліджень, створення методичних матеріалів, поновлення методичної бази, планування заходів для формування позитивної громадської думки, залучення додаткових ресурсів (фандрайзингу), програм самофінансування, підготовки просвітницьких заходів для фахівців інших закладів, студентів, стажування на базі закладу тощо.

Засідання, присвячене поточному плануванню, в Благодійному товаристві «Джерела» відбувається в один і той самий день тижня і час, відповідно до вимог. Це засідання є однією з традиційних процедур. Участь обов'язкова для керівників усіх напрямків роботи організації: керівника, координатора реабілітаційних програм, координатора розвиваючих і навчальних програм, фінансового менеджера (відповідає за фандрайзинг та звітування), соціального працівника первинного прийому родин (оцінювання потреб), координатора програми взаємодопомоги родин, асистента. Традиційна схема такого планування: аналіз виконання попереднього поточного плану, виявлення поточних завдань та проблем відповідно до завдань діючих проектів та програм, визначення наступних кроків та заходів для їх розв'язання, розгляд можливих ризиків та заходів для уникнення чи подолання ризиків, призначення відповідальних за виконання кожного пункту плану. Записи фіксуються у таблиці, яка відкрита і доступна для всіх працівників організації. Кожен працівник, визначений відповідальним за виконання окремих пунктів плану, може керуватися цими записами і щодня здійснювати моніторинг виконання власних завдань.

Окремо відбуваються регулярні засідання команд великих проектів, особливо тих, які виконуються у співпраці з партнерськими організаціями і для виконання яких потрібно регулярно узгоджувати дії з партнерами.

Мережа закладів для осіб з особливими потребами перебуває на етапі становлення. Серед проблем цього періоду — недостатні науково-методичне, кадрове, інформаційне забезпечення, дотримання високої якості послуг та міжнародних стандартів [22].

Першочерговим завданням є розробка, апробація та повсюдне впровадження в практику роботи кожного виду закладів та організацій типових нормативних та методичних документів, що описуватимуть так званий дизайн послуги (таблиця).

Таблиця1.3

Перелік та зміст внутрішніх нормативних та методичних документів закладу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Назва | Зміст | Коментарі |
| Концепція роботи закладу | Опис потреб користувачів, для вирішення яких створено заклад, опис цільової групи користу­вачів послуг (критерії та процедури зараху­вання до групи користувачів закладу), критерії, методи та процедури оцінювання потреб окре­мих користувачів, загальні підходи та прин­ципи задоволення потреб користувача (цінності, методи, фахівці, огляд ресурсів та допоміжних засобів тощо), очікувані економічні та соціальні ефекти для прямих та непрямих донорів) | Частково цю інформацію містить установчий документ  (Статут, Положення) |
| Правила внутрішнього розпорядку | Режим роботи закладу, порядок використання приміщень та обов'язкові для всіх правила перебування в них, виняткові ситуації та відпо­відальні в разі їх виникнення | Інформація має бути  узгодженою з усіма працівниками, точною і доступною |
| Правила техніки безпеки | Правила пожежної безпеки, техніки безпеки  при користуванні електроприладами, окремими  реабілітаційними пристроями, вимоги з охорони  життя та здоров'я клієнтів тощо | Розробляються  з використанням відповідальних типових правил |
| Розклад ро­боти закладу (надання послуг) | Інформація для кожного клієнта або його за­конного   представника   про   назву   кожної   по­слуги для нього, час та місце її отримання, а також прізвище працівника, відповідального за надання послуги | Узгоджується з пра­цівниками та з клієн­тами, враховує наявні приміщення та норми робочого часу |
| Щорічний кошторис | Кошторис   послуги   передбачає   такі   витрати: фонд заробітної плати, нарахування, придбання основних засобів, придбання предметів та мате­ріалів (канцелярські, господарчі товари, товари побутової хімії, витратні матеріали для занять, медикаменти,    м'який    інвентар),    харчування клієнтів, оплату оренди, комунальних послуг та енергоносіїв, поточного ремонту приміщення та обладнання, витрати на утримання приміщення, транспортних засобів,  на підвищення  кваліфі­кації персоналу, заходів санітарної та пожежної безпеки, оплата аудиту та оцінки якості послуг, виготовлення інформаційних матеріалів, попов­нення методичної бази | Частину витрат перед­бачають на адміністру­вання послуги |
| Етичний  кодекс  закладу | Ґрунтується на цінностях, якими керуються при наданні   послуг,   викладає   принципи   падання послуг,  описує  права  та  обов'язки  учасників процесу надання та отримання послуг (корис­тувачів, їхніх законних представників, праців­ників),  передбачає умови  взаємодії учасників, заходи з попередження дискримінації та прин­ципи взаємодії закладу з партнерами | Прийняття Етичного кодексу - додаткові добровільні зобов'я­зання колективу |
| Стратегічний план закладу | Напрямки розвитку, заходи за кожним напрям­ком,   орієнтовний   час   на  виконання   заходів, відповідальна особа | Розробляє весь колектив один раз на 3-5 років |
| Річні звіти | Складаються з двох частин - технічного звіту або звіту про діяльність (кількісні та якісні показники   наданих   послуг)    та   фінансового звіту (узагальнено за статтями) | Поширюються серед клієнтів, законних представників клієн­тів, працівників, до­норів, партнерів |
| Список розсилання | Список   закладів,   організацій,    ЗМІ,   органів влади, наукових установ тощо (із зазначенням адрес, посад та прізвищ керівників), яким до­цільно надсилати інформацію про свою діяль­ність.  Усі партнери прямо або опосередковано впливають на падання послуг, надають суміжні  послуги тій самій групі клієнті н | Складається тематич­но — за типами організацій-партнерів, постійно поновлюється |
| База даних потенційних донорів та спонсорів | Назви, адреси, приблизні строки конкурсів на фінансування  програм  та  проектів,  додаткова інформація про потенційних донорів, дані про попередні контакти закладу з кожним із них | Особливо важливі дані для недержавних закладів та організа­цій, які не мають ста­більних джерел фі­нансування |
| Підбірка інформацій­них докумен­тів та публі­кацій про заклад | Архів усіх інформаційних матеріалів про за­клад чи організацію, які були оприлюднені самою організацією, а також засобами масової інформації | Інформація, крім ін­шого, дозволяє про­аналізувати динаміку розвитку закладу та послуг |
| За наявності окремих під­розділів (фі­лій, пред­ставництв тощо) - копії їх установчих документів | Копії рішень про створення, реєстрацію та по­ложення про структурні підрозділи, інші доку­менти, що регламентують їх діяльність |  |
| Програми  надання  послуги | Мета, завдання, зміст послуги (опис дій фа­хівця при наданні послуги), очікувані резуль­тати для клієнта, принципи визначення про­міжних завдань для користувача, форми моні­торингу та оцінки якості послуги | У недержавній органі­зації затверджується керівним органом |
| Стандарт послуги | Опис характеристик, необхідних для якісного надання заявленої послуги, наприклад, за та­кими розділами: ставлення до клієнта (цін­ності), етичні норми надання послуги, очікувані результати від послуги, опис клієнтів (мотива­ційна готовність, потреби у послузі, інтереси, поведінка, фізичний стан тощо), персонал (кількість, навантаження, кваліфікація, ділові якості, повноваження, функції тощо), правила взаємодії персоналу з клієнтами (манери, пове­дінка, особливості комунікації, взаємодія, ре­акції тощо), правила взаємодії між членами команди, працівниками і батьками, матері­ально-технічне забезпечення послуги (характе­ристика приміщення, меблів, оснащення тощо) | Розробка стандартів послуг передбачена Законом «Про соці­альні послуги», стан­дарти містяться у Державному класифі­каторі соціальних стандартів та нормати­вів |
| Витяги з рішень керів­ного органу, наказів, до­говорів, що регламенту­ють послуги | Можуть стосуватися нормативних документів закладу (затвердження, внесення змін, скасу­вання), запровадження нової послуги, її статусу (експериментальної, постійно діючої, з випро­бувальним терміном тощо), обсягу (кількість годин, клієнтів, працівників, кошторис тощо), поповнення списків клієнтів для надання по­слуг (якщо потреба у послузі перевищує мож­ливості закладу), формування списку для на­дання послуги тощо. | Як правило, зазначені документи не стосу­ються методичних за­сад надання послуг — можуть лише називати вибрані методи, але не містять рекомендацій |
| Дані моніто­рингу якості послуг | Технічне завдання на проведення моніторингу, інструменти для проведення моніторингу, під­сумки попередніх моніторингів | Як правило, моніторинг якості здійснюється щорічно |
| Списки клієнтів | Інформація про вік, контактні дані, ім'я батьків або інших законних представників, соціальний статус родини, основне місце навчання чи отримання регулярних послуг, основний та супутні діагнози, дані пенсійного посвідчення (якщо клієнт має статус інваліда) | Списки повинні бути доступні працівникам закладу |
| Особові справи | 1. Путівка (направлення) на влаштування до закладу, копія наказу (рішення) про прийняття в установу, особиста заява користувача або законного представника, довідка про склад сім'ї, стисла інформація про клієнта та його родичів, адресні дані, заяви та інші письмові звернення клієнта або його родичів, копії наказів по установі щодо звернень клієнта, копія картки на отримання одягу, взуття, іншого інвентарю із зазначенням дати видачі, терміну використання і списання, копія медичної ка­ртки про стан здоров'я, копія довідки МСЕК про групу інвалідності, висновок лікарської комісії за участю лікаря-психіатра про можли­вість перебування у закладі, копія судового висновку про недієздатність чи часткову недіє­здатність, акт передачі особистих речей у ка­меру схову, акт передавання-приймання грошо­вих сум, коштовностей та цінних паперів підо­пічного на зберігання в установі, до запиту їх власника (за необхідності); дві фотокартки,  опис документів, що містяться в особовій справі.  2.        Картки первинного та проміжних оцінювань, індивідуальний план догляду, договір між клієнтом або його законним представником та за­кладом про умови надання й отримання послуг, висновки та рекомендації фахівців інших закладів про стан та потреби клієнта, копії доку­ментів, що містять додаткову інформацію про клієнта | Перший блок доку­ментів, доданих до особових справ, подано у відповідності до розділу 6 Типового положення про психоневрологічний інтернат № 549 від 29.12.2001р., перелік документів другого блоку запро­поновано авторами |
| Журнали обліку кон­сультацій та відвідувань | Містить інформацію про ім'я та посаду праців­ника, який надає консультацію, реабілітаційну чи іншу послугу, дату, час її надання, назву, зміст (тему заняття, консультації тощо), прі­звище користувача (користувачів), рекоменда­ції чи домашні завдання, відмітку про відвіду­вання чи пропуск запланованої послуги (з вказанням причини пропуску), відмітки про вжиті заходи, якщо клієнт не з'явився в узгоджений час без причини, за необхідності - рекомендації щодо змін у порядку надання послуги та від­мітки про такі зміни | Журнали обліку необ­хідні не лише для фінансової звітності, але також для моніто­рингу динаміки па­дання та отримання послуги, виявлення необхідності щодо змін |
| Штатний розпис | Назва посади, кількість одиниць, ставка заро­бітної плати, доплати, фонд заробітної плати на кожну посаду | Складається згідно з нормативами |
| Посадові інструкції | Складається з розділів: загальні положення (назва посади, мета діяльності, обсяг наванта­ження), функціональні обов'язки, знання та навички, кваліфікаційні вимоги |  |
| Копії доку­ментів про освіту, ква­ліфікацію і громадянство керівника і персоналу | Копії дипломів про вищу освіту, сертифікатів про курси підвищення кваліфікації, участь у навчальних заходах, довідки про присвоєну кваліфікацію, дипломи про науковий ступінь та вчене звання (за їх наявності), копія першої сторінки паспорта |  |
| План підви­щення ква­ліфікації персоналу | Теми, форми, строки, заклад, де планується підвищення кваліфікації кожного співробітника | Доцільно вивчити навчальні потреби персоналу |
| Документи на право власності чи користування основними фондами | Ордер на використання приміщення (акт пере­дачі приміщення на баланс; акт на право опера­тивного управління; акт передачі приміщення в оренду; ордер на оренду; розпорядження орга­нізації, яка передає приміщення або договір оренди приміщення) дозвіл санітарної та по­жежної інспекцій на використання приміщення, книга обліку основних фондів | Крім зазначеного, організація має відпо­відні документи бух­галтерського обліку |
| Каталог ме­тодичного кабінету, бібліотеки | Предметний каталог бібліотеки, відеотеки, ди­дактичних матеріалів, методичних розробок працівників закладу, список відеозаписів від­критих занять, навчальних фільмів тощо |  |

Документи, описані в таблиці, можна розділити на групи.

1. Документи, що регламентують роботу закладу в цілому (кон­цепція роботи закладу, правила внутрішнього розпорядку, правила тех­ніки безпеки, розклад роботи, щорічний кошторис, стичний кодекс зак­ладу, стратегічний план, копії річних звітів, список розсилання, база даних потенційних донорів та спонсорів, підбірка інформаційних доку­ментів та публікацій про заклад, за наявності окремих підрозділів (філій, представництв тощо)  —  копії їх установчих документів.
2. Методичні документи з надання окремих послуг для всіх клієнтів закладу (програми надання послуг, стандарти послуг, витяги з рішень керівного органу, наказів, договорів, що регламентують послуги, дані моніторингу якості послуг, списки клієнтів).
3. Документи, що регламентують взаємодію закладу з окремими клієнтами (особові справи, журнали обліку консультацій та відвідувань.
4. Документи з управління персоналом (штатний розпис, посадові інструкції, копії документів про рівень освіти, кваліфікації та громадян­ство керівника та персоналу,  план підвищення кваліфікації персоналу).
5. Документи, що описують матеріальне та методичне забезпечен­ня послуги (документи на право власності чи користування основними фондами,  каталог методичного кабінету, бібліотеки).

На нашу думку, перелічені документи кожен заклад повинен розробляти для своєї роботи самостійно, оскільки:

1. клієнти кожного закладу мають унікальну сукупність потреб;
2. кожен заклад будує свою роботу з огляду на специфічні обставини своєї територіальної громади, традицій своєї організації, особливостей колективу, можливостей залучення місцевих ресурсів (адже фінансу­вання недержавних закладів та організацій здійснюється здебільшого шляхом виконання програм за рахунок місцевих бюджетів, донорських та спонсорських коштів);
3. практика надання послуги буде відповідати заявленому стандар­тові етичних та професійних індикаторів лише в тому разі, якщо учас­ники процесу надання та отримання послуги будуть спільно розробляти ці показники – адже вони будуть спільним продуктом і спільними зобов'язаннями колективу, кожен відчуватиме свою причетність і свою частку відповідальності,

Розробка детальних нормативних та методичних документів з на­дання послуг – справа недалекого майбутнього для кожного недержав­ного соціального закладу або організації, адже Законом України «Про соціальні послуги» передбачено ліцензування професійної діяльності у сфері надання соціальних послуг, хоча порядок ліцензування ще не розроблений і не затверджений. Залучення бюджетних коштів для фінан­сування соціальних послуг недержавних організацій за вказаним Зако­ном можливе лише в разі їх ліцензування.

Кожний керівник недержавної організації приділяє особливу увагу контролю, намагаючись зробити його процедури найменш травмуючи­ми, а результати – конструктивними. «Щоб бути ефективним, конт­роль повинен носити стратегічний характер, тобто відображати та підтри­мувати загальні пріоритети організації. Якщо керівництво вважає, що певні види діяльності мають стратегічне значення, то в кожній такій сфері обов'язково повинен бути налагоджений контроль, навіть якщо таку діяльність важко виміряти» [40].

Оцінка закладу, як одна із процедур контролю, також повинна охоп­лювати і стратегічні, і поточні показники. Під стратегічними ми пере­дусім розуміємо життєздатність – комплекс характеристик органі­зації, які свідчать про рівень стабільності її теперішнього становища і перспектив. А серед показників життєздатності – оцінку мотиваційного та етичного компонентів діяльності організації.

Чому так важливо для закладу один або два рази на рік робити паузу і намагатися подивитися на себе з боку: чи є потреба в існуванні закладу взагалі – для його членів, для цільової групи, для громади та країни? Чи не відхиляється заклад від декларованих цінностей та прин­ципів роботи?

Оцінка мотиваційного компоненту життєздатності закладу по­трібна передусім:

1. для стратегічного планування, особливо з питань значного роз­ширення, скорочення, припинення, перепрофілювання діяльності орган­ізації (відомі приклади, коли за результатами оцінки мотиваційного компоненту діяльності організації приймались рішення про планове, че­рез 2-3 роки, закриття закладу, перереєстрацію для виконання зміненої місії та про відповідну зміну назви;
2. для регулярного співставлення місії закладу з потребами цільо­вої групи та діяльністю (точкою відліку в такому співставленні по­винні бути потреби цільової групи); тільки орієнтація діяльності закладу на потреби цільової групи може стати гарантом його стабіль­ності, забезпечити активну участь членів у його роботі; підвищити мо­тивацію діяльності працівників; сприяти позитивному іміджу закладу, який задовольняє важливий соціальний запит; зростанню ресурсів зак­ладу, оскільки потенційні донори також хочуть направляти ресурси на задоволення  пріоритетних потреб;
3. для перегляду поточних пріоритетів у статутній діяльності закладу.

Оцінка етичного компоненту життєздатності закладу допомагає:

* попередити причини виникнення внутрішніх конфліктів;
* встановити або удосконалити прозорі механізми визначення пріо­ритетів,  прийняття рішень,  розподілу ресурсів тощо;
* підвищити ступінь задоволення очікувань членів і працівників закладу;
* посилити якість послуг закладу;
* покращити імідж закладу.

Оцінка  мотиваційного та етичного компонентів  життєздатності здійснюється не частіше одного разу на рік у формі самооцінки, неза­лежного професіонального аудиту (супервізії) за замовленням самого закладу, або в процесі оцінки закладу донорами. Результати оцінки представляють собою узагальнення висновків декількох експертів, які представляють заклад,  або зовнішніх.

Оскільки виміряти різні аспекти мотивації і дотримання декларова­них етичних норм дуже складно, інформацію можна вважати достовір­ною тільки у разі отримання її з усіх можливих джерел:

* від користувачів послугами;
* від працівників закладу;
* від членів організації;
* від керівництва закладу;
* від партнерів;
* від донорів;
* із документів.

Для здійснення вказаної оцінки можна використовувати такі методи:

1. вивчення та аналіз внутрішніх документів закладу (статутних із зазначенням місії, Етичного кодексу, іншого подібного документу), вив­чення документів, що відображають дію механізмів моніторингу дотри­мання Етичного кодексу (протоколів засідань етичного комітету, прото­колів засідань керівного органу закладу стосовно етичних питань тощо);
2. групові дискусії членів закладу з метою визначення їхньої думки щодо пріоритетних потреб;
3. вивчення технічних завдань проектів, що виконуються закладом, змісту діяльності закладу для подальшого співставлення з виявленими пріоритетними потребами членів,  вивчення бюджетів проектів;
4. включене спостереження за дотриманням етичних норм, якими керуються працівники під час надання послуг;
5. напів-структуровані інтерв'ю членів закладу, працівників, керів­ників, донорів,  партнерів.

Критерії оцінки мотиваційного компоненту життєздатності:

1. Чи відповідає список послуг, що надаються цільовій групі, списку потреб, про які заявили члени закладу/представники цільової групи під час оцінки?
2. Чи відповідає пріоритетність потреб членів закладу/представників цільової групи розподілу програмних затрат бюджету закладу за вида­ми послуг? (скільки грошей витрачається на надання коленого виду послуг)?
3. Яка загальна оцінка діяльності закладу його членами/представ­никами цільової групи?
4. Наскільки реалізуються очікування членів закладу/представників цільової групи щодо його роботи?
5. У чому вбачають члени закладу/представники цільової групи роль закладу (надання гостро необхідних послуг, захист прав цільової гру­пи, можливість для членів закладу взяти участь у заходах по захисту прав цільової групи,  реалізація особистісного потенціалу членів, інше)?
6. Як оцінюють партнери, представники влади, спеціалісти у даній галузі необхідність статутної діяльності закладу?
7. Чи відповідають цілі окремих проектів та програм місії закладу?
8. Чи всі програми направлені па задоволення потреб заявленої в місії цільової групи?

Критерії оцінки етичного компоненту життєздатності:

1. Чи розроблений у закладі Етичний кодекс або інший документ, що визначає цінності та етичні принципи його діяльності (далі за тек­стом  —   Етичний кодекс)?
2. Чи затверджено Етичний кодекс вищим керівним органом закладу з дотриманням статутних процедур?
3. Чи ознайомлені члени закладу з Етичним кодексом?
4. Чи забезпечено постійний доступ до тексту Етичного кодексу для всіх, хто бажає з ним ознайомитися (члени закладу, представники вла­ди, представники аналогічних організацій, громадськості, потенційні користувачі послуг закладу,  представники цільової групи)?
5. Чи працює механізм моніторингу дотримання Етичного кодексу в закладі? Хто відповідає за виконання такого моніторингу? Чи існує   
   система оскарження неетичних дій працівників або членів закладу?
6. Скільки надійшло таких скарг,  яка процедура і результат їх розгляду?
7. Яким чином залучені зацікавлені групи (керівництво закладу, його члени, партнери, громадськість, користувачі послуг закладу, цільова група) до здійснення моніторингу?
8. Чи розроблені та виконуються процедури заохочення за дотриман­ня Етичного кодексу і покарання в разі його порушення?
9. Чи існують процедури внесення змін до Етичного кодексу?
10. Чи проводяться заходи з метою підвищення обізнаності громадсь­кості про етичні принципи роботи закладу?

Таким чином, висновки експертів щодо результатів оцінки стану мо­тиваційного та етичного компонентів життєздатності закладу будуть зроб­лені відносно:

1. ступеню мотивації членів закладу/представників цільової групи в продовженні і розвитку його діяльності та/або внесенні змін;
2. рівня зацікавленості  партнерів у продовженні роботи закладу;
3. ступеню загального ризику життєздатності закладу внаслідок не­повної відповідності змісту діяльності та бюджету до очікувань членів закладу та місії,  що декларується;
4. впливу практичних етичних принципів закладу та принципів, які ним декларуються, на стандарти надання послуг, взаємини всередині закладу та на його репутацію.

Потрібно також очікувати розробки рекомендацій відносно змін в обсязі та змісті діяльності закладу, змін у стратегічному фінансовому плануванні відповідної до потреб членів закладу, удосконалення етич­них принципів і стандартів роботи закладу.

Робота в кожній організації має свої неповторні ситуації, протиріч­чя, які потрібно вирішувати. Етична політика організації відображає основні вимоги до роботи закладу та окремих працівників, а також до поведінки учасників процесу надання й отримання соціальних послуг, які продиктовані специфічними умовами та змістом зазначеної діяльності.

Дотримання етичних норм і правил забезпечує правильні взаємини між членами трудовою колективу та користувачами послуг, тому в соці­альному закладі повинна існувати усвідомлена необхідність етичної рег­ламентації діяльності.

Етична політика організації може будуватися на таких рівнях [41]:

1. Застосування внутрішніх етичних стандартів до усіх типів взає­модії: працівник — клієнт, працівник — працівник, працівник — ко­лектив організації (трудовий і членський колектив), організація - дер­жавні та недержавні партнери.
2. Оцінка поведінки і дій конкретних працівників та організації в цілому з огляду на універсальні етичні стандарти, прийнятих суспіль­ством як моральні норми. На цьому рівні дії працівників і організації розглядаються й оцінюються ніби з боку клієнтів. На роботу праців­ників впливають очікування клієнтів.
3. Оцінювання роботи організації в цілому як окремої структури соці­альної доцільності – оцінка соціальної корисності організації, необхід­ності її існування для громади і, навіть більш широко, для держави.

У практичній діяльності спеціалісти мають дотримуватись не тільки етичних орієнтирів, а й правил щоденної діяльності, без яких неможли­во реалізувати моральні норми і принципи. Дотримання встановлених правил вимагається не тільки від трудового колективу, а й від самих користувачів.

Професійна етика працівників при роботі з розумово відсталими клієнтами передбачає пошук резервів, використання усіх можливих ре­сурсів (від соціальних до особистих) як працівників, так і клієнтів. Проте відповідальність за розробку плану догляду або програми дій та їх реалізацію повністю покладається на працівників, незважаючи, що клієнт – повноцінний учасник обговорення варіантів рішення пробле­ми. Етика організації вимагає, щоб спеціаліст завжди інформував свого клієнта про етапи дій, пояснював їх суть, розповідав про моменти, які можуть суттєво вплинути на досягнення цілі.

Дотримання таких принципів соціальної роботи, як дії в інтересах клієнта, прийняття клієнта таким, яким він є, повага до його права на прийняття самостійних рішень, конфіденційність, чесність, відкритість, повне інформування клієнта про вживані дії, відсутність упереджень по відношенню до нього, повинні стати загальноприйнятими кожною спеці­альною організацією. Колектив у формуванні своєї етичної політики повинен намагатися створити і популяризувати умови для дотримання прав клієнтів закладів для розумово відсталих осіб, які описані відомим британським дослідником проблем цієї групи клієнтів Д. Брендоном [42].

Недопустимо, щоб розумово відсталі клієнти піддавалися загрозам, покаранню, нападу або глузуванню з приводу зовнішнього вигляду, національності, здібностей, особистих та життєвих уподобань тощо. Клієнти мають право па особисту незалежність, право бути названим так, як вони самі вибирають, право на повагу до власної гідності, право на конфіденційність про приватні та особисті справи, право бути по­інформованим про усі події в організації, які їх стосуються. Працівники організації мають поважати право клієнтів піклуватися про себе, і на­скільки це можливо в межах їхніх власних фізичних або розумових здібностей, формувати таку навичку у своїх клієнтів. Метою професій­ної діяльності може бути максимально незалежне життя клієнтів. Для досягнення вищезазначеного працівники організації мають дотримують­ся права своїх клієнтів на власний вибір і допомогу в навчанні та задо­волені своїх потреб.

Піклувальників також доцільно вчити поважати права розумово відста­лих осіб які повноправних членів родини: їхні бажання і потреби в родині також потрібно враховувати. Сім'я, як і організація, має на­правляти свої зусилля на нормалізацію життя свого розумово неповносправного члена.

Організація у своїй щоденній діяльності стикається з тим, що її клієнти (розумово відсталі люди та члени їхніх родин) страждають від недоско­налості системи соціального захисту. Основні права, які регламентують­ся Конституцією для усіх громадян України, стають порожніми фраза­ми без забезпечення механізмів їх реалізації, а соціальна дійсність є такою, що будь-яка організація не володіє достатніми можливостями для повної реалізації розумово відсталими клієнтами своїх конституцій­них прав. Тому стична політика закладу повинна ставити перед собою і таке завдання, як покращання умов життєдіяльності клієнтів шляхом лобіювання їхніх інтересів на регіональному та національному рівнях. При цьому організація переслідує не свої корпоративні інтереси, а інте­реси людей, які не можуть самостійно вирішувати свої проблеми.

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

**2.1 Управління соціальним захистом населення м. Сєвєродонецька**

Сучасний стан економіки України, на формування якого впливають кризові явища соціально-економічного та політичного характеру, у свою чергу, негативно впливає на реалізацію основних принципів соціальної політики. Адже відомо, що її головною складовою є гарантування прав громадян на соціальний захист.

Тому на перший план постає питання визначення напрямів і засад реалізації основних положень механізму системи соціального захисту населення. Необхідною умовою розв’язання проблем є послідовне здійснення стратегії економічного зростання та реалізація адекватної умовам господарювання державної соціальної політики.

Загальна оцінка будь-якої соціальної програми в м. Сєвєродонецьку складається з оцінки окремих її аспектів: організаційного, економічного, соціального, політичного тощо. Отримані часткові оцінки можна поєднати в єдину комплексну або інтегральну оцінку, яка дає змогу однозначно оцінити якість програми.

Детальна розробка програми, наприклад, встановлення чітких критеріїв для участі в ній, може бути важливим чинником успіху всієї програми. Якщо вимоги, що визначають коло осіб, які підпадають, наприклад, під дію програми житлових субсидій надто м’які, значна частка коштів, спрямованих на програму можуть потрапляти у руки тих, хто їх не потребує. До того ж суб’єкти можуть змінювати свою поведінку з метою потрапити під дію програми. І навпаки, надто жорсткі правила можуть призвести до того, що частина тих, хто дійсно потребує допомоги, не будуть її отримувати.

Для оцінки якості або ефективності будь-якої програми можна використовувати такі підходи:

* 1. оцінити, чи відбулось покращання ситуації на яку була спрямована програма;
  2. оцінити вартість приросту соціального капіталу завдяки покращанню ситуації;
  3. оцінити ступень досягнення цілей;
  4. оцінити співвідношення результатів та витрат;
  5. оцінити суб’єктивну думку осіб, що користуються програмою;
  6. оцінити непрямі соціальні та економічні наслідки програми.

Досягнення заданих цілей не вичерпує переліку можливих результатів програми. Після оцінки цілей та завдань програми стає можливою оцінка того, як програма впливає на їх розв’язання. До основних дій можна віднести: створення певного правового середовища, інформаційної бази, заходи державного регулювання ринку праці, державна допомога певним категоріям населення тощо.

Ключовим етапом дослідження є вибір схеми побудови оцінки, тобто підходу до вияву, кількісного виразу та порівняння програмних результатів. Простіша схема забезпечує співвідношення фактичних даних про програму – строки виконання, розмір коштів, що витрачаються, обсяги отриманих послуг і з запланованими. Цей підхід потребує встановлення проміжних цілей і відповідних показників для різних періодів з тим, щоб у ході здійснення неодноразово проводити порівняння і за їх результатами своєчасно виробляти необхідні корегуючи дії. Можливе використання і більш складних схем [6, 155-157]:

* співставлення відповідних показників, що мають бути виміряними в 2-х точках: безпосередньо до початку програми і відразу після її завершення. Використання такої схеми можливе у випадку незначних масштабів програми і короткостроковості, а також стабільності умов.
* результати порівнюються з розрахунковими даними про стан програмної області. Зміни, що обумовлені дією програми, оцінюються як різниця між параметрами фактичного стану програмної області і тими показниками, що були б зафіксовані за умови, що програма не була здійснена (прогнозується за даними минулих років). Необхідною умовою є наявність чітко визначеної тенденції у динаміці показників за період, що передує програмі.

Відбувається співставлення даних по 2-х сукупностях (географічні регіони, групи населення і т. і.) – тих, що підлягали під дію програми. Ця схема іноді використовується для визначення «позапрограмних чинників». Якщо оцінка показує однакові зміни в обох сукупностях, то це може свідчити про дію не програмних, а будь-яких інших факторів, що потребують окремого вивчення. Схема контрольного експерименту. Це схема, що потребує найбільшого використання коштів.

Такі співставлення добре демонструють зміни, що відбулись у рівні добробуту населення за час дії програми, проте, цей метод не дозволяє відокремити ті зміни, які сталися внаслідок дії програми і ті, що відбулися під впливом інших чинників. Тому, ці розрахунки доцільно доповнити показниками, що характеризують зміни у добробуті тільки частини населення, що підпадає під дію програми і зробити їх співставлення з параметрами змін для всього населення**.**

Разом з тим, в м. Сєвєродонецьку й досі не сформована модель системи державного управління соціальним захистом населення. Її нормативне функціонування регулюється у відповідності з положеннями Законів України, а саме: «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» тощо. До основних проблем, пов’язаних з функціонуванням системи соціального захисту, слід віднести:

по-перше, невідповідність між прагненням держави забезпечити ефективний соціальний захист нужденних громадян та фінансовими можливостями держави щодо практичної реалізації таких заходів;

по-друге, недосконалість системи державної соціальної допомоги; по

третє, нерозвиненість системи соціального страхування тощо. В умовах становлення демократичної держави формування ефективної системи державного управління соціальним захистом населення має ґрунтуватись на принципах:

* системності;
* адресності;
* соціальної справедливості;
* ефективності;
* фінансової обґрунтованості рішень, що приймаються.

Таким чином, на основі проведеного дослідження стану та перспектив розвитку національної системи соціального захисту населення, можна виділити наступні першочергові пріоритети її розвитку в сучасних ринкових умовах:

1) удосконалення і впровадження дієвої системи державної соціальної допомоги, що передбачає перегляд та упорядкування системи пільг, привілеїв та компенсацій, а також налагодження системи персоніфікованого обліку пільгової категорії населення. Заміна безготівкового надання пільг адресною грошовою компенсацією, посилення контролю за використанням бюджетних коштів, призначених на соціальну допомогу тощо;

2) реформування системи соціальних послуг. Необхідно визначити перелік гарантованих державою безоплатних соціальних послуг і тих категорій населення, які мають право на їх отримання; розробити та запровадити стандарти якості соціальних послуг, створити систему контролю за їх дотриманням; удосконалити систему моніторингу щодо оцінки якості соціальних послуг тощо;

3) реформування системи соціального страхування, що передбачає перегляду переліку виплат і соціальних послуг, які надаються фондами соціального страхування з метою виявлення тих, що не мають характеру страхових виплат. Налагодження на місцевому рівні взаємодії між фондами соціального страхування та іншими органами соціального захисту.

Вироблення комплексу законодавчих, фінансових, організаційних заходів, пов’язаних із запровадженням загальнообов’язкового медичного страхування, реформуванням системи пенсійного забезпечення та пенсійного страхування та інше. Реформування й удосконалення механізму системи державного управління соціальним захистом населення в м. Сєвєродонецьку передбачає:

1. впровадження комплексу заходів щодо радикальної модернізації діючої пенсійної системи;
2. забезпечення переходу від бюджетного до страхового принципу фінансування значної частини видатків на соціальний захист;
3. запровадження єдиного соціального внеску.

Удосконалення державного управління соціальним захистом населення в м. Сєвєродонецьку виступає невід’ємною складовою комплексу інституційних реформ та створення дієвої соціальної інфраструктури ринкового середовища. Для забезпечення ефективності системи соціального захисту населення необхідно перш за все сформувати багатоканальну модель фінансування проведення соціальної політики.

Так, матеріально-фінансовою базою соціального захисту поряд з відрахуваннями з державного бюджету можуть стати позабюджетні надходження та кошти від приватизації.

Разом з тим, система соціального захисту повинна включати наступні елементи:

по- перше – це правові, економічні та соціальні гарантії;

по-друге, фінансові, інформаційно- інтелектуальні та природні ресурси;

по-третє, бюджетні та позабюджетні механізми;

по- четверте, державні, громадські та міжнародні інституції.

При цьому головна роль повинна належати проведенню моніторингу соціальної захищеності.

Для вирішення завдань соціального захисту населення необхідно використовувати регулювання соціально-економічних індикаторів рівня життя ( межа малозабезпеченості, прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, мінімальна заробітна плата та індекс людського розвитку).

Саме тому, соціальний захист особи є одним із найважливішим напрямків соціальної політики, оскільки перейшла із площини внутрішніх проблем до необхідності міжнародного співробітництва у даній сфері. Ступінь соціальної захищеності особи є яскравим показником розвитку якості життя та цивілізованості окремого суспільства, рівня розвитку самої держави як гаранта потреб свого народу.

Таким чином, соціальний захист населення повинен залишитися основним пріоритетом державної політики та здійснюватися відповідними соціальними інститутами на підставі законодавчих нормативів шляхом використання державних соціальних стандартів, нормативів, гарантій.

**2.2 Характеристика і функції соціального забезпечення**

Соціальний захист населення в м. Сєвєродонецька від безробіття у теперішній час здійснюється на основі положень Конституції України, Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, норм міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Урядом послідовно вживаються заходи щодо пріоритетного наближення соціальних гарантій до прожиткового мінімуму саме тим категоріям населення, які мають найбільший ризик бідності(наприклад, інваліди).

Розглянемо соціальні гарантії, які надаються інвалідам. Законом України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» визначено право на матеріальне забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України та соціальний захист інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів шляхом встановлення державної соціальної допомоги у відсотках від прожиткового мінімуму.

Інвалідам з дитинства, які мають одночасно право на державну соціальну допомогу відповідно до вищевказаного Закону, на пенсію та на державну соціальну допомогу згідно із Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам», призначається за вибором інвалідів з дитинства один із видів допомоги або пенсія. При цьому, якщо інвалід з дитинства або дитина-інвалід має право на пенсію у зв’язку з втратою годувальника і державну соціальну допомогу відповідно до цього Закону, ці виплати призначаються одночасно.

Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства згідно із Законом України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» призначається на весь час інвалідності, встановленої органами медико-соціальної експертизи. Державна соціальна допомога призначається і виплачується у повному розмірі органами праці та соціального захисту населення з дня звернення за її призначенням.

Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства І групи призначається у розмірі 100 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Надбавка на догляд за інвалідом з дитинства І групи, встановлюється в розмірі 50 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Для інвалідів з дитинства ІІ та ІІІ груп розмір цієї допомоги становить 80 і 60% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Одиноким інвалідам з дитинства ІI та III групи, які за висновком МСЕК потребують постійного стороннього догляду, передбачено надбавку на догляд за ними до державної соціальної допомоги в розмірі 15% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Державна соціальна допомога на дітей-інвалідів віком до 18 років призначається у розмірі 70 відсотків прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Крім того, до державної соціальної допомоги дітям-інвалідам може бути призначена надбавка на догляд.

Надбавка на догляд за дитиною-інвалідом віком до 6 та від 6 до 18 років становить 50 відсотків прожиткового мінімуму для дітей відповідного віку і призначається одному з батьків, усиновителів, опікуну, піклувальнику, які не працюють і фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом. Ця надбавка призначається без урахування середньомісячного сукупного доходу сім'ї, в якій виховується дитина-інвалід.

Інваліди з дитинства, які перебувають на повному державному утриманні, отримують 25% призначеного розміру державної соціальної допомоги. Решта суми (за їх заявою або заявою законного представника) перераховується установі (закладу), де перебуває інвалід з дитинства, на поліпшення умов проживання даного інваліда в установі (закладі).

Дітям-інвалідам, які перебувають на повному державному утриманні, державна соціальна допомога виплачується в розмірі 50% призначеної суми та перераховується на їх особисті рахунки в банку. Інші 50% перераховуються на рахунок установи (закладу) за місцем перебування дитини. Дітям-інвалідам із числа сиріт за період перебування на повному державному утриманні державна соціальна допомога виплачується в повному розмірі та перераховується на їх особисті рахунки в банку.

У 2016 році розміри державної соціальної допомоги інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам виходять із прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність та дітей відповідного віку, як передбачено статтею 24 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік».

Важливою ланкою соціального захисту населення є програми працевлаштування та перекваліфікації. В Україні законодавчу основу програми захисту населення закладено у Законі України «Про зайнятість населення» і Державній програмі зайнятості, в якій передбачено комплекс заходів, спрямованих на збереження високого рівня зайнятості, зміну структури робочих місць за рахунок вивільнення частини працівників з неперспективних у перспективні галузі і збільшення зайнятості у сфері нематеріального виробництва, підвищення загальноосвітнього, кваліфікаційного рівня робочої сили тощо.

Проте цей закон, як і всі інші закони, щодо соціального захисту населення в Україні практично не діє. Що стосується зайнятої частини економічно активного населення, то В. В. Болюбах виділяє наступні напрями соціального захисту працівників на виробництві:

1. створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників на виробництві;
2. запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;
3. забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника.

Роботодавець повинен нести відповідальність за працівника не тільки тоді, коли ця людина працює, але й у майбутньому, коли, віддавши всі свої сили на благо підприємства, людина втрачає працездатність.

Одним з елементів соціального захисту населення є правове регулювання найманої праці, яке здійснюється шляхом законодавчого встановлення мінімального рівня заробітної плати(таб.2.1), пенсій, порядку укладання колективних договорів щодо умов праці, оплати робочої сили, соціального страхування, відпусток тощо.

Таблиця 2.1

Розмір мінімальної заробітної плати 1991-2017 роки.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Початок дії | Розмір мінімальної заробітної плати | Нормативний акт, яким було  встановлено новий розмір МЗП |
| 01.10.91 р. | 185 крб. | Закон УРСР № 1280-12 «Про підвищення соціальних гарантій для працюючих» (03.07.91) |
| 01.12.91 р. | 400 крб. | Указ Президента № 34 «Про підвищення мінімального розміру заробітної плати» (09.01.92) |
| 01.05.92 р. | 900 крб. | Постанова ВР № 2301-12 «Про підвищення соціальних гарантій для населення» (29.04.92) |
| 01.11.92 р. | 2.300 крб. | Постанова ВР № 2779-12 «Про підвищення мінімальних розмірів заробітної плати і пенсії» (16.11.92) |
| 01.01.93 р. | 4.600 крб. | Декрет КМ № 19-92 «Про підвищення мінімальних розмірів заробітної плати і пенсії» (29.12.92) |
| 01.06.93 р. | 6.900 крб. | Постанова ВР № 3243-12 «Про підвищення мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком» |
| 01.09.93 р. | 20.000 крб. | Постанова ВР № 3415-12 «Про підвищення мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком» (27.08.93) |
| 01.12.93 р. | 60.000 крб. | Постанова ВР № 3653-12 «Про підвищення мінімальних розмірів заробітної плати та пенсії за віком» (25.11.93) |
| 01.03.96 р. | 1.500.000 крб. | Постанова ВР № 49/96-ВР «Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України «Про оплату праці» та встановлення мінімального розміру пенсії за віком» (20.02.96) |
| 02.09.96 р. | 15 грн. | Указ Президента № 762/96 «Про грошову реформу в Україні» (25.08.96) |
| 01.01.98 р. | 45 грн. | Закон України № 780/97-ВР «Про встановлення величини вартості межі малозабезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1998 рік» (24.12.97) |
| 01.07.98 р. | 55 грн. | Указ Президента № 669/98 «Про встановлення нового розміру мінімальної заробітної плати» (23.06.98) |
| 01.01.99 р. | 74 грн. | Закон України № 366-14 «Про встановлення величини вартості межі малозабезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 рік» (25.12.98) |
| 01.04.2000 р. | 90 грн. | Закон України № 1766-14 «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік» (01.06.2000) |
| 01.07.2000 р. | 118 грн. | Закон України № 1766-14 «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік» (01.06.2000) |
| 01.01.2002 р. | 140 грн. | Закон України № 2896-14 «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік» (13.12.2001) |
| 01.07.2002 р. | 165 грн. | Закон України № 2896-14 «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік» (13.12.2001) |
| 01.01.2003 р. | 185 грн. | Закон України № 372-IV «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік»(26.12.2002) |
| 01.12.2003 р. | 237 грн. | Закон України № 372-IV «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 849-IV від 22.05.2003 ) |
| 01.12.2003 р. | 205 грн. | Закон України № 1328-IV «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України» на 2003 рік» від 25.11.2003 р. |
| 01.09.2004 р. | 237 грн. | Закон України № 1801-IV «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2004 рік» від 17.06.2004 р. |
| 01.01.2005 р.  01.04.2005 р. 01.07.2005 р. 01.09.2005 р. | 262 грн. 290 грн. 310 грн. 332 грн. | Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України № 2505- IV від 25 березня 2005 року (стаття 83) |
| 01.01.2006 р. 01.07.2006 р.  01.12.2006 р. | 350 грн. 375 грн. 400 грн. | Закон України «Про Державний бюджет на 2006 рік» № 3235-IV від 20.12.2005 р. (стаття 82) |
| 01.01.2007 р. 01.04.2007 р. 01.07.2007 р. 01.10.2007 р. | 400 грн. 420 грн. 440 грн. 460 грн. | Закон України «Про Державний бюджет на 2007 рік» № 489-V від 19.12.2006 р. (стаття 76) |
| 01.01.2008 р. 01.04.2008 р. 01.10.2008 р. 01.12.2008 р. | 515 грн. 525 грн. 545 грн. 605 грн. | Закон України «Про Державний бюджет на 2008 рік» № 107-VI від 28.12.2007 р. (стаття 59) |
| 01.01.2009 р. 01.04.2009 р. 01.07.2009 р. 01.10.2009 р. 01.11.2009 р. | 605 грн. 625 грн. 630 грн. 650 грн. 744 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» № 835-VI від 26.12.2008 р. (стаття 55)  Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» № 1646-VI від 20.10.2009 р. (стаття 2) |
| 01.01.2010 р. 01.04.2010 р. 01.07.2010 р. 01.10.2010 р. 01.12.2010 р. | 869 грн. 884 грн. 888 грн. 907 грн. 922 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» (стаття 53) |
| 01.01.2011 р. 01.04.2011 р. 01.10.2011 р. 01.12.2011 р. | 941 грн. 960 грн. 985 грн. 1004 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» (стаття 22) |
| 01.01.2012 р. 01.04.2012 р. 01.07.2012 р. 01.10.2012 р. 01.12.2012 р. | 1073 грн. 1094 грн. 1102 грн. 1118 грн. 1134 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2012 рік» (стаття 13) |
| 01.01.2013 р. 01.12.2013 р. | 1147 грн. 1218 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» (стаття 8) |
| 01.01.2014 р. | 1218 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» (Стаття 8) |
| 01.01.2015 р. 01.09.2015 р. | 1218 грн. 1378 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» (Стаття 8) |
| 01.01.2016 р. 01.05.2016 р. 01.12.2016 р. | 1378 грн. 1450 грн. 1600 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» (Стаття 8) |
| 01.01.2017 р. | 3200 грн. | Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» (Стаття 8) |

Законом забезпечені рівні умови надання застрахованим особам допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах, при народженні дитини, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та на поховання незалежно від виду діяльності, форми власності та господарювання. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованій особі за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з шостого дня непрацездатності.

Перші п’ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця, що сприяло посиленню контролю за виданням листків непрацездатності. Допомога по тимчасовій непрацездатності у разі настання інших страхових випадків (необхідності догляду за хворою дитиною віком до 14 років, хворим членом сім’ї, догляду за дитиною віком до 3-х років або дитиною-інвалідом до 16 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною, тощо) виплачується застрахованій особі з першого дня за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованим особам в залежності від розміру заробітної плати (доходу) і страхового стажу.

На формування та відтворення людського капіталу, який на сучасному етапі є найважливішим чинником економічного, науково-технічного та соціального прогресу впливає рівень доступності для людини основних матеріальних і соціальних благ, задоволення її матеріальних, соціальних і духовних потреб.

Важливими та необхідними умовами відтворення людського капіталу є якісне медичне обслуговування, що забезпечує збереження та поліпшення здоров’я людини, якісна освіта, що формує її інтелектуальний і творчий потенціал. Покращання здоров’я нації, сприяння доступу до якісної освіти та знань – неодмінні складові підвищення добробуту громадян.

Можливість отримувати за місцем проживання відповідне медичне обслуговування та освіту є важливою складовою соціальної безпеки окремої особи, регіону та держави в цілому.

Доходи населення – один з найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану та захищеності суспільства. Сенс цього поняття полягає в тому, що працюючим та членам їх сімей повинно бути гарантовано право на отримання достатнього мінімального доходу, як на сьогоднішній день, так і в майбутньому для задоволення матеріальних потреб, доступності до якісної освіти, медичних послуг та відпочинку, що забезпечує нормальну життєдіяльність та можливості розвитку людини.

Оцінка ефективності тієї чи іншої програми, поза всім іншим, залежить також від існуючої в той чи інший час системи пріоритетів і політики, що здійснюється на рівні держави. Протягом 1-го півріччя 2016 року Управлінням соціального захисту населення та праці м. Сєвєродонецька реалізовані такі цільові програми таблиця 2.2:

Таблиця 2.2.

Цільові програми

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва програми або зміст заходу | Всього витрати (тис. грн.) | У тому числі за рахунок коштів | | | Виконано | |
|  | Бюджетних | | Залучених | кошти | кількість чол. |
| 1. Управління соціального захисту населення та праці | | | |  |  |  |
| Всього: | 15230,4 | 15230,4 | | - | 6063708 | 64776 |
| 1.1.1 Програма "Дешевий хліб" | 4500 | 4500 | | - | 1680576 | 16960 |
| 1.2. Програма надання допомоги у вигляді продуктів харчування та непродовольчих товарів соціально незахищеним верствам населення м. Сєвєродонецька | 2300 | 2300 | |  | 1128548 | 32833 |
| 1.3. Програма надання послуг та інших видів допомоги соціально незахищеним верствам населення м. Сєвєродонецька, всього, у т.ч. | 5050,4 | 5050,4 | |  | 1771991 | 9393 |
| 1.3.1. допомога на лікування (хірургічні операції); | 500 | 500 | |  | 327611,8 | 80 |
| 1.3.2. медично-соціальна реабілітація (стоматологічна допомога, зубне протезування та оперативне лікування на очах, надання та ремонт засобів протезування і допоміжних засобів); | 1110,00 | 1110 | |  | 245898,4 | 961 |
| 1.3.3. допомога сім'ям загиблих в Афганістані; | 115,2 | 115,2 | | - | 112000 | 80 |
| 1.3.4. допомога сім'ям загиблих міліціонерів; | 56 | 56 | | - | 47600 | 34 |
| 1.3.5. безоплатне ритуальне поховання учасників бойових дій; | 1500 | 1500 | | - | 581232,5 | 697 |
| 1.3.6. послуги бані, пральні; | 52 | 52 | |  | 18385 | 5217 |
| 1.3.7. послуги культури; | 10 | 10 | |  | 850 | 970 |
| 1.3.8. адресна грошова допомога: | 192 | 192 | | - | 91000 | 1 142 |
| 1.3.9. грошова допомога в особливих випадках; | 1008 | 1008 | | - | 340213,3 | 200 |
| 1.3.10. заходи з охорони здоров'я: | 500 | 500 | | - |  |  |
| 1.3.1 1. надання стипендії |  |  | |  |  |  |
| ім. Свободи | 7,2 | 7,2 | | - | 7200 | 12 |
| 1.4. Програма з надання дотацій населенню м. Сєвєродонецька у сфері житлово-комунальних послуг | 1500 | 1500 | |  | 799712 | 4299 |
| 1.5. Програма підтримки |  |  | |  |  |  |
| ветеранів Великої |  |  | |  |  |  |
| Вітчизняної війни 1941-1945 років та учасників бойових дій, у т.ч. | 1200 | 1200 | |  | 312527,3 | 597 |
| 1.5.1. реабілітація ветеранів |  |  | |  |  |  |
| війни в Афганістані; | 98 | 98 | | - | 93000 | 160 |
| 1.б. Програма підтримки осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи | 450 | 450 | |  | 347000 | 694 |
| 1.7. Програма розв'язання пріоритетних соціальних проблем м. Сєвєродонецька з використанням механізму соціального замовлення, всього, у т.ч. | 230 | 230 | |  | 23353,95 |  |
| 1.7.1. Соціальний захист інвалідів та їх соціально-психологічна реабілітація | | | | | 3000 |  |
| 1.7.2. боротьба з дитячою безпритульністю та бездоглядністю: | 50 | 50 |  | |  |  |
| 1.7.3. профілактика СНІД, ВІЛ-інфекції та наркоманії; | 40 | 40 |  | | 6000 |  |
| 1.7.4. сприяння зайнятості та активному довголіттю людей похилого віку | 40 | 40 |  | | 7085 |  |
| 1.7.5. соціальне обслуговування тяжкохворих, у т.ч. на дому та в стаціонарних установах | 60 | 60 | - | | 7268,95 |  |

В рамках міської цільової програми підтримки ветеранів Великої Вітчизняної війни 1941-1945 років, учасників бойових дій на 2016 рік: 306 учасників оборони чи визволення щомісячно отримують стипендію міського голови у розмірі 50 грн. кожний.

З початку року виплачено 61200 грн.

Надано адресну допомогу 160 ветеранам війни в Афганістані на суму 93000 грн. 21 учаснику параду Перемоги щомісячно виплачується муніципальна надбавка до пенсії у розмірі 500 грн.

Всього з початку року виплачено кошти на суму 63000 грн. Надано матеріальну допомогу 69 ветеранам ВВВ (в особливих випадках) на суму 42832 грн.

Телефонними компаніями міста 41 ветерану ВВВ безкоштовно встановлено домашні телефони. За виконану роботу телефонним компаніям перераховані кошти на суму 52495,25 грн. Всього в рамках програми надана адресна матеріальна допомога 597 ветеранам на суму 312527,25 грн.

Надано грошову допомогу 36 малозабезпеченим громадянам (в особливих випадках), згідно з розпорядженням міського голови, з початку року на суму 191132,27 грн. Надано грошову допомогу 80 громадянам на лікування (хірургічні операції) на суму 327611,82 грн.

Надана допомога у вигляді адресної дотації на придбання хлібобулочних виробів з початку року на суму 318770,4 грн.. Отримують дотацію на хліб, згідно соціальних карт, 16960 чол., які обслуговуються структурними підрозділами УСЗНП.

За технічне обслуговування програми перераховано кошти на суму 14151,5 грн. Всього в рамках програми адресну дотацію на придбання хлібобулочних виробів отримали 16960 чол. В рамках програми перераховано кошти на суму 1680576,23 грн.

Згідно міської цільової програми надання допомоги громадянам, які проживають у м. Сєвєродонецьку та постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: - надано грошову матеріальну допомогу 594 громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи на суму 297 000 грн. - надано матеріальну допомогу 100 вдовам на суму 50000 грн.

Всього в рамках програми надана допомога 694 громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи на суму 347 000 грн. В рамках усіх програм надано допомогу 64776 соціально незахищеним громадянам на суму 6 063 708,2 грн. [1; 8; 9] Представлені соціальні програми, можна розподілити за наступними ознаками:

Таблиця 2.3

За спрямованістю

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Спрямовані на попередження негативних соціальних наслідків будь-яких процесів або явищ (страхові програми тощо) | Спрямовані на подолання негативних соціальних явищ або процесів (адресні програми) | Спрямовані на розвиток будь-якої соціальної сфери, або соціальної групи (програми розвитку) |
| Грошова допомога в особливих випадках; страхування | Програма "Дешевий хліб" | Програма розвитку культури; |
| Програма підтримки осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи | Програма надання допомоги у вигляді продуктів харчування та непродовольчих товарів соціально незахищеним верствам населення міста | Програма розв'язання пріоритетних соціальних проблем з використанням механізму соціального замовлення |
| Програма підтримки ветеранів Великої  Вітчизняної війни 1941-1945 років та учасників бойових дій | Програма надання послуг та інших видів допомоги соціально незахищеним верствам населення | Програма сприяння зайнятості та активному довголіттю людей похилого віку |
| Соціальний захист інвалідів та їх соціально-психологічна реабілітація | Допомога на лікування; медично-соціальна реабілітація; послуги бані, пральні |  |
| Профілактика СНІД у, ВІЛ-інфекції та наркоманії | Адресна грошова допомога |  |
| Боротьба з дитячою безпритульністю та бездоглядністю | Допомога сім'ям загиблих міліціонерів; допомога сім’ям загиблих в Афганістані; |  |
|  | Програма з надання дотацій населенню міста Луганська у сфері житлово-комунальних послуг |  |
|  | Соціальне обслуговування тяжкохворих, у т.ч. на дому та в стаціонарних установах |  |

Отже, наведені данні свідчать про те, що політика стримування податків, яка впроваджується, відбивається на тому, що в м. Сєвєродонецьку проводяться заходи щодо посилення адресності надання допомоги.

**2.3 Технології соціального забезпечення**

Новим підходом до організації соціальної роботи і системи надання соціальних послуг є соціальні технології і технології соціальної роботи. У практиці соціальної роботи необхідно розрізняти поняття «соціальні технології» і «технології соціальної роботи», як відношення цілого і частини. У науковій літературі немає одностайного визначення цих понять, що спричинює певні термінологічні труднощі.

Термін «технологія» походить від двох давньогрецьких слів: техно – мистецтво, майстерність і логос – наука, знання, закон. У словниках і енциклопедіях технологія визначається як:

1. сукупність знань про способи обробки матеріалів і виробів та методи здійснення будь-яких дій;
2. сукупність операцій, що здійснюються певним чином і у визначеній послідовності, з яких складається процес обробки матеріалу чи виробу.

Технологія щодо соціальних процесів і явищ – це сукупність, система засобів організації та впорядкування доцільної практичної діяльності відповідно до мети, специфіки і навіть логіки процесу перетворення і трансформації того чи іншого об´єкта.

Створення і використання технологій дає визначену гарантію оптимізації, раціоналізації, передбачуваності і змодельованості процесу діяльності, гарантію одержання заданих властивостей та якостей, заради яких сама технологія в цьому випадку і застосовується.

Соціальні технології – це специфічний соціальний інститут інновацій і соціальної творчості, організації і самоорганізації різних видів соціальної діяльності і соціальної взаємодії, прогнозування і діагностики параметрів соціальних процесів.

Виділяють такі ознаки соціальних технологій:

* засоби практичного і прагматичного досягнення поставлених цілей, які є системою імперативів, що упорядковують практичну діяльність (вимог, команд, алгоритмів);
* характеристика діяльності людей у реалізації поставлених ними цілей, що здійснюються в конкретних соціальних умовах, за посередництвом специфічних соціальних інститутів і соціальних організацій;
* характеристика операційного соціального мислення і самопізнання, що відображає соціальну рефлексію, пов´язану з практичним осмисленням технологічних законів.

Соціальні технології тісно пов´язані з етикою соціальної роботи, етичними принципами соціального захисту і підтримки.

Рівень життя населення регіонів України має загальні риси і, водночас, значну регіональну диференціацію. Причинами цього є нерівність потенційних можливостей кожного регіону.

Суттєві регіональні відмінності спостерігаються майже за всіма основними показниками. Територіальні відмінності у рівні бідності та доходах населення характерні для будь-якої країни, вони є наслідком диспропорцій економічного розвитку. Економічне зростання не може бути одномоментним, воно починається в територіально локалізованих «точках зростання», або центрах з найбільш сприятливими соціально-економічними умовами.

Інформаційною базою для формування ефективних соціальних програм регіонального розвитку, а також для оцінки діючих програм є оцінка досягнутого рівня розвитку регіонів в цілому та за його окремими аспектами на основі статичних показників статистики.

За допомогою міжрегіональних порівнянь рівня людського розвитку в цілому та за його окремими аспектами є можливим визначенням найбільш проблемних регіонів та пріоритетних напрямів політики регіонального розвитку.

Так, до регіонів з високим рівнем людського розвитку належать АРК, Полтавська, Черкаська, Хмельницька, Вінницька області. Середні значення індексу людського розвитку (0,52-0,54) характерні для Київської, Харківської, Тернопільської, Львівської, Чернівецької та Одеської областей. Серед регіонів України з найнижчим рівнем людського розвитку – Донецька, Сумська, Миколаївська, Херсонська та Луганська області [15].

Найбільш проблемним регіоном за станом людського розвитку є м. Сєверодонецьк (27 рейтинг за шкалою інтегрального індексу [16]). Ситуація в регіоні характеризується найгіршими показниками соціального середовища, що пов’язано з високим рівнем захворюваності на так звані «соціальні» хвороби.

Тому, для порівняльного аналізу міських соціальних програм було обране м. Сєверодонецьк та місто Одеса, з метою прослідкувати відмінності в реалізації цільових програм та виявити основні тенденцій регіонального соціального програмування.

* За перше півріччя 2016 року в м. Сєверодонецьку були введені до дії, а також продовжують не перервано діяти наступні міські цільові програми [15]:
* програма реалізації молодіжної політики в м. Сєверодонецьку на 2012-2016 роки;
* програма профілактики злочинності на 2014 - 2015 роки;
* програма «Питна вода м. Сєверодонецька»;
* програма запобігання поширенню дитячої бездоглядності на 2013- 2014 роки;
* програма розвитку масового спорту за місцем проживання та у місцях масового відпочинку населення на 2014- 2015 роки;
* програма соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, на 2014 - 2016 роки;
* програма «Шкільний автобус» на 2014 - 2016 роки;
* програма ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів на 2013 - 2016 роки;
* програма відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2015 року;
* програма розвитку молодіжного житлового кредитування в Сєверодонецьку на 2012 - 2015 роки;
* програма імунопрофілактики населення Луганської області на 2013 - 2016 роки;
* регіональна міжгалузева комплексна програма «Здоров'я нації» на 2012 - 2015 роки;
* програма «Багатодітні сім'ї»;

Таблиця 2.4

Спрямованість соціальної програми

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Спрямовані на попередження негативних соціальних наслідків будь-яких процесів або явищ (страхові програми тощо) | Спрямовані на подолання негативних соціальних явищ або процесів (адресні програми) | Спрямовані на розвиток будь-якої соціальної сфери, або соціальної групи (програми розвитку) |
| Програма профілактики злочинності на 2015 – 2016 роки | Програма "Шкільний автобус" на 2014 - 2016 роки | Програма реалізації молодіжної політики в м. Сєверодонецьк на 2014-2015 роки |
| Програма запобігання поширенню дитячої бездоглядності на 2015 - 2016 роки | Програма відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2014року | Програма розвитку масового спорту за місцем проживання та у місцях масового відпочинку населення на 2015 - 2016 роки |
| Програма «Питна вода м. Сєверодонецьк» | Програма "Багатодітні сім'ї" | Програма розвитку молодіжного житлового кредитування в м. Сєверодонецьк на 2012 - 2014 роки |
| Програма соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, на 20014 - 2016 роки |  | Регіональна міжгалузева комплексна програма "Здоров'я нації" на 2012 - 2014 роки |
| Програма ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів на 2013 - 2016 роки |  | Програма розвитку духовності, захисту моралі та формування здорового способу життя |
| Програма імунопрофілактики населення Луганської області на 2013 - 2016 роки |  |  |

Співставивши розподіл Одеських та Сєверодонецьких програм, можна побачити, що у той час коли в Одесі цільові програми мають переважно адресну направленість, та передбачають конкретні дії, то у м. Сєверодонецьку переважають програми спрямовані на попередження негативних соціальних наслідків будь-яких процесів або явищ, а також на розвиток якоїсь соціальної сфери чи групи населення.

За терміном дії програми м. Сєверодонецьку переважно розділяються на довгострокові (на 8-10 років та більше) та постійно діючі, а також програми короткострокової дії, наприклад, Програма запобігання поширенню дитячої бездоглядності на 2015 - 2016 роки, Програма соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі, на 2014 - 2016 роки та інше. В порівнянні з Одеськими програмами, різниця мало відчутна, але важливим є питання щодо подальшого розвитку цільової сфери по закінченні дії терміну програми.

За масштабністю в м. Сєверодонецьку, як і в Одесі діють національні та регіональні програми.

За рівнем комплексності: з всіх представлених програм міста Луганська, на вирішення конкретних проблем конкретних категорій населення за допомогою певних дій націлено 6, що становить 43%. Це невелика розбіжність з Одесою, де такий відсоток дорівнює 52%.

Таблиця 2.5

Методи надання допомоги

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Метод допомоги | Одеса (%) | Сєверодонецьк (%) |
| **1.** | Грошова допомога | 22 | 21 |
| **2.** | Надання соціальних послуг | 39 | 35 |
| **3.** | Пільги та загальні дії, націлені на окрему соціальну категорію, чи сферу | 22 | 25 |
| **4.** | Натуральна допомога | 17 | 19 |

Як видно з таблиці 2.5, перше місце в методах надання допомоги і в Одесі, і в м. Сєверодонецьку займає надання соціальних послуг. Така тенденція переважно викликана меншою матеріальною витратою на подібні цільові програми.

Таким чином, пріоритетними заходами регіонального соціального програмування як для Одеси, так і для м. Сєверодонецьку мають бути заходи щодо покращення розвитку такого методу надання допомоги, як натуральна допомога, а також комплексні заходи щодо розширення напрямів та сфер дії міських цільових програм.

Одним з найважливіших завдань поліпшення використання ресурсів, що виділяються на утримання соціально-культурних установ, є послідовне впровадження госпрозрахункових форм фінансування їх, зокрема самофінансування.

Для цього уже є необхідні економічні передумови, що вимагають відповідних організаційних змін, насамперед у сфері фінансового планування. Сутність питання полягає в тому, що сучасні масштаби та рівень діяльності соціально-культурних установ суттєво змінюють співвідношення джерел фінансових витрат. При переважанні бюджетних асигнувань в стриктурі фінансових ресурсів, що знаходяться в розпорядженні цих установ, зростає частка позабюджетних джерел.

В останні роки спостерігається зростання асигнувань підприємств та організацій в освіту та підготовку кадрів, охорону здоров’я, науку і культуру. Це зумовлено зростанням вимог виробництва до якісних показників діяльності установ цієї сфери.

Важливою функцією бюджету є матеріальне і фінансове забезпечення конституційних гарантій громадян. Коли ж бюджет не в змозі виконати цю функцію, постає необхідність залучення інших джерел фінансування соціальної сфери, що свідчить про неефективність використання бюджетних коштів. Виходом з цієї ситуації може бути або корегування конституційних соціальних гарантій, або виділення асигнувань відповідно до необхідного рівня.

Тобто передбачається безліч джерел фінансування бюджетних установ. За такого підходу бюджетними коштами відшкодовується лише частка необхідних видатків, так званий гарантований мінімум видатків бюджету. Частка ж, якої не вистачає, “наповнюється” за рахунок залучених коштів.

Загалом, цей вимушений метод привабливий тим, що дає змогу активізувати ефективність господарства, за рахунок чого задовольнити потреби у розвитку і функціонуванні установ соціальної сфери.

Фінансові органи зазвичай у разі нестачі бюджетних коштів занижують норми видатків і витрат, оскільки корегування соціальних гарантій – річ складна і пов’язана із зміною законодавства. Скорочення норм видатків або зменшення загинальної суми бюджетних асигнувань негативно впливає на всі аспекти діяльності бюджетних установ. Саме тому постала необхідність стабілізації норм і нормативів протягом відносно тривалого часу.

**РОЗДІЛ 3**

**РОЗРОБКА ПРОЕКТНИХ ПРОПОЗИЦІЙ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

**3.1 Рекомендації щодо удосконалення технології соціального забезпечення**

Технологія соціального забезпечення займає особливе місце серед технологій соціальної роботи.

Вона не тільки взаємопов'язана з іншими технологічними процедурами, але і забезпечує на практиці їх взаємодія. Пріоритетний характер соціального забезпечення в технології соціальної роботи визначається і тим, що вона є найважливішою умовою реалізації загальногромадянських прав українців.

Головною метою соціального забезпечення є надання громадянам матеріальних благ з метою вирівнювання їх особистих доходів. Сформована технологія соціального забезпечення має недоліки, вирішення яких необхідне, оскільки соціальне забезпечення виконує безліч функцій.

Соціальні виплати, які надаються через систему соціального забезпечення, надаються в низьких розмірах, що не дозволяє вирішити ні одних соціальних завдань. Надання соціального обслуговування також недосконале. Тому виникає необхідність вдосконалення технології соціального забезпечення. Метою нашої роботи є розробка пропозицій з удосконалення технології соціального забезпечення.

Рішення поставленої мети здійснювалося за кількома напрямками.  Практична реалізація даних положень, на нашу думку, дозволить змінити технологію соціального забезпечення в кращу сторону. Крім того, це дозволить підвищити рівень соціального забезпечення, що відіб'ється на тих категоріях громадян, які отримують соціальні виплати та послуги через систему соціального забезпечення.

Надання соціального забезпечення є механізмом, спрямованим на підтримку гідного рівня життя громадян, саме це закладено в Конституції. Необхідно вдосконалювати технологію соціального забезпечення та адаптувати закордонний досвід до української дійсності, перш за все для того, щоб підвищити рівень забезпеченості громадян, а як наслідок цього - зросте стабільність у суспільстві.

Становлення ринкової економіки в нашій державі супроводжується формуванням ринку праці. Необхідна умова управління соціальним процесом, яким, безумовно, є ринок праці, різноаспектна інформація про цей процес і особливо, такі проблемні його аспекти, як безробіття. Внаслідок глибокої економічної кризи залишається гострою проблема зайнятості населення.

В той же час очевидним є факт, що передумови соціального неблагополуччя криються не лише в економічно обумовлених причинах, але й у свідомості самих безробітних. Тому так важливо підвищувати активність людини, пробуджувати в ній особисту відповідальність, формувати перспективні позитивно-орієнтовані установки.

Визначення та впровадження ефективності заходів соціального захисту, зокрема щодо сприяння зайнятості громадян через узгодження можливостей державної служби зайнятості і запитів клієнтів служби, забезпечує соціологічна інформація, що носить характер зворотного зв’язку з таких питань виявлення структури контингентів безробітних за статтю, віком, освітою, терміном перебування на обліку. Характеристика місць зародження безробіття через виявлення останнього місця роботи, професійно-кваліфікаційних характеристик та причин звільнення. Аналіз установок безробітних на вихід з наявної ситуації через вивчення шляхів розв’язання проблеми свого працевлаштування. В першу чергу аналізу підлягає активність у пошуку роботи, готовність до участі в громадських роботах та до перенавчання, вимоги до можливої майбутньої роботи.

Ключовим завданням Уряду в минулому році було сформулювати такі масиви економічних маневрів та дій, які б забезпечували вихід на поновлення державних фінансів і використання цих фінансів виключно у напрямках, пріоритетних для соціальної сфери [15, с. 15].

Соціальна політика, соціальна сфера країни отримала економічне підґрунтя. На соціальні програми було виділено 48% бюджету (не враховуючи питань чорнобильської тематики). Соціальні виплати були профінансовані в повному обсязі.

Рівень життя для абсолютної більшості громадян є критерієм оцінки ефективності економічної та соціальної політики держави. Практично припинено зниження реальної заробітної плати.

Збільшення грошових доходів населення, забезпечення права кожного громадянина на достатні життєвий рівень має стати найважливішим, стратегічним пріоритетом соціально-економічної політики держави у 2017 році.

Реформування системи соціального страхування є одним з найважливіших напрямків підвищення рівня соціального захисту населення.

В 2016 році досягнуто певної стабілізації на ринку праці. Працевлаштування в цілому по країні зросло майже на 40%.

Адресна соціальна допомога. Питання підтримки державою вразливих верств населення – через надання адресної соціальної допомоги сім’ям з дітьми та малозабезпеченим сім’ям – набувають все більшого значення.

Станом на 1 січня 2016 року цими видами державної підтримки користується 8 мільйонів українських сімей.

У 2016 році продовжується фінансування системи надання пільг та субсидій за професійними ознаками. Необхідно зробити серйозну законодавчу ревізію тих, кому виплачується і кому необхідно надавати соціальну допомогу.

Завершено роботу над розробкою програми подолання бідності в країні. Одночасно розробляються практичні заходи спрямовані на її реалізацію, починаючи з системного моніторингу, як по країні, так і в розрізі регіонів по кожній категорії населення, що потребує уваги держави.

Сьогодні в Україні більш як 3 мільйона інвалідів. Вперше за останні роки забезпечено 100% фінансування передбаченим державним бюджетом видатків на соціальний захист інвалідів, ветеранів війни та праці.

Створення системи професійної реабілітації та зайнятості інвалідів також визначено одним з пріоритетів Уряду в сфері соціальної політики. Комплексне вирішення питань реабілітації та повернення інвалідів до трудового життя розпочалося створенням у 2011 році в Києві національного центру трудової реабілітації інвалідів та його регіональних органів. Ця акція здійснюється разом з Міжнародною організацією праці та громадськими організаціями інвалідів [12, ст. 25].

У кожному місті та районі створені умови для доступу та зручності користування інвалідами об’єктами соціальної інфраструктури. Доступними для інвалідів стали управління праці та соціального захисту, відділення фонду соціального захисту інвалідів. Також в кожному місті і районі є аптеки, магазини, перукарні, які мають бути обладнані необхідними пристосуваннями, що зроблять їх зручними та доступними для інвалідів.

На нашу думку, необхідно вдосконалювати практику надання цільової адресної допомоги найбіднішим, мати достовірний банк даних про такі сім’ї, поступово, крок за кроком, використовуючи всі наявні можливості розв’язувати це питання. Зокрема, в сільській місцевості це оренда землі, майнових паїв, виплата дивідендів власникам акцій, всіляка державна підтримка само-зайнятості населення.

Серед пріоритетних завдань, які потребують першочергового вирішення, найважливішим, стратегічним завданням соціально-економічної політики держави у 2016 році уряд визначив збільшення грошових доходів населення.

Всі, безперечно, усвідомлюють, що саме рівень життя для абсолютної більшості громадян є критерієм ефективності економічної та соціальної політики держави.

Однією з найбільш злободенних соціальних проблем 2016 року було погашення заборгованості із заробітної плати. Завдяки постійній увазі Президента України, наступальній позиції Уряду, зусиллям центральних та місцевих органів виконавчої влади, контрольно-наглядових органів вдалося розвинути позитивну тенденцію скорочення заборгованості.

Серйозна робота проводиться по вдосконаленню програми житлових субсидій:

* в бюджеті передбачені необхідні фінансові ресурси для забезпечення програми житлових субсидій;
* впровадження адресності субсидій (субсидії повинні надаватися тим, хто дійсно їх потребує).

Завдяки підвищенню ділової та економічної активності, появі обнадійливих тенденцій в реальному секторі економіки у минулому році досягнуто певної стабілізації на ринку праці. Потрібно закріпити тенденцію до стабілізації на ринку праці, створити умови для підвищення зайнятості населення. Саме через призму зайнятості слід розглядати проблему підвищення життєвого рівня, подолання бідності в державі.

Необхідність докорінних змін у забезпеченні життя людей є сьогодні чи не найголовнішим питанням, що стоїть на порядку денному Президента України, Верховної Ради України, Уряду.

Соціальний захист у цій площині – це одна з найважливіших сфер соціальної політики. Цим загальним питанням щоденно займається Міністерство праці та соціальної політики, його керівники, фахівці, багатотисячний колективи місцевих органів влади.

Ми, як ніхто, хотіли б водночас змінити ситуацію на краще, але в той же час ми, як ніхто, розуміємо, що негативні процеси в нашій економіці зайшли так далеко, що вирішення соціальних проблем в суспільстві вже не лежать на поверхні. Характер і масштаби соціальних проблем в Україні не мають аналогів.

Ми маємо великий специфічний контингент населення – ветерани війни, афганці, чорнобильці, інваліди, учасники АТО. Це мільйони людей, яким держава повинна віддати належне. Такий далеко не повний, але достатній перелік соціальних проблем, при вирішенні яких, не можна вирвати один фактор, і за рахунок іншого змінювати ситуацію.

Реформування соціального захисту здійснюватиметься разом з економічними перетвореннями в державі. З урахуванням прогнозних показників економічного розвитку намічені заходи в наступний період здійснюватимуться поетапно.

На першому етапі в умовах обмеження ресурсних можливостей економіки необхідно здійснити комплекс заходів щодо стабілізації рівня життя населення, недопущення масового безробіття, посилення захисту соціальних і трудових прав громадян.

Найважливішим серед цих заходів є:

* ліквідація та недопущення в подальшому заборгованості з виплати заробітної плати, пенсій і допомог;
* впорядкування діючих пільг і компенсацій громадян;
* формування системи державних мінімальних соціальних стандартів;
* запровадження загальнообов’язкового державного соціального страхування;
* розмежування джерел фінансування соціального захисту.

На другому етапі, враховуючи матеріальні та фінансові можливості, передбачається:

* підвищення розмірів заробітної плати і соціальних пенсій до рівня мінімальних державних гарантій прожиткового мінімуму відповідних груп населення;
* вдосконалення структури управління соціального захисту;
* вдосконалення порядку формування витрат на соціальний захист.

На третьому етапі за умови економічної та фінансової стабілізації передбачається:

* забезпечення для населення мінімальних соціальних стандартів;
* перехід до реалізації повною мірою норм загальнообов’язкового державного страхування.

Багаті традиції захисту соціальних прав є невід'ємною складовою європейської соціальної моделі. Під час розвитку європейського співтовариства введення соціальних прав сприймалося у тісному взаємозв'язку з питаннями громадянства і прогресу.

Державна влада погодилася визнати потребу кожного громадянина у мінімальному наборі прав (з урахуванням його матеріального стану), аби його добробут не залежав виключно від здатності: забезпечувати своє існування, чи від благодійності.

Соціальні програми мали на меті не лише зростання добробуту громадян, але й формування політичної спільноти і почуття приналежності до певної громади людей. Таким чином, поступовий розвиток соціальних прав є частиною процесу розбудови держави-нації.

Соціальні права в Європі ґрунтуються на двох базових концепціях. Перша з них — національна — визначалася і підтримувалася завдяки розвиткові держави загального добробуту: за кейнсіанською моделлю на Заході і за моделлю централізованої адміністративно-командної держави в Центральній та Східній Європі.

Незалежно від того, були соціально-економічні права передбачені конституцією чи випливали з певних законодавчих норм, основний набір цих прав введено перед Другою світовою війною та після неї задля того, щоб вплинути на розподіл владних повноважень, участь громадян у суспільному житті, їхні доходи та можливості для самореалізації. Здійснення соціально-економічних прав у європейських країнах найчастіше є підсумком реалізації низки взаємопов'язаних заходів.

Незважаючи на суттєві відмінності у різних країнах, ці заходи, як правило, вживаються на трьох рівнях. У першу чергу соціальні права реалізуються через низку програм у сфері соціального забезпечення та оподаткування, що мають на меті гарантування і перерозподіл доходів, а також боротьбу з бідністю.

Основою цих програм є мінімальний гарантований дохід, пенсії, виплати на сім'ю, допомоги по безробіттю та по догляду за дитиною, які фінансуються в різних частинах роботодавцями, працюючими громадянами і державними органами.

На другому рівні національної структури соціальних прав — мережа соціальних служб, що надають послуги, в основному, у сферах охорони здоров'я та освіти і в житловому секторі, хоча у більшості європейських країн надається також низка соціальних послуг, спрямованих на поліпшення якості життя. Ці служби до того ж забезпечують робочими місцями тих, хто в них працює.

Раніше з їхньою допомогою також здійснювався державний контроль за наданням основних соціальних послуг, проте в останні десятиліття змінилися принципи їх фінансування і організації, відбулося розбивання межі між «державним» і «приватним» секторами.

Нарешті, третій, найважливіший і рівень забезпечення соціальних прав — це регламентація ринку праці, завдяки якій визнається і захищається низка прав у сфері зайнятості. Заходи у цій сфері І реалізуються у двох напрямах: здійснення контролю за умовами праці і зайнятості та заохочення активних дій громадян на ринку праці.

Друга базова концепція соціальних прав відноситься до міжнародного рівня, де, низкою норм та правових інструментів, зокрема резолюціями і рекомендаціями Ради Європи, Організації Об'єднаних Націй і, з недавнього часу, Європейського Союзу (ЄС), встановлюються міжнародні стандарти та процедури реалізації соціальних прав і досягнення соціальної згуртованості. Значну роль у стимулюванні соціального розвитку і роботи, спрямованої на досягнення сприятливого політичного, економічного та соціального клімату, для встановлення соціальної згуртованості, відіграє Рада Європи, яка надає соціальним правам пріоритетного значення у своїй діяльності [28, ст.38].

З часу підписання у 1961 р. Європейської соціальної хартії (ЄСХ) та з набуттям нею чинності у 1965 p., Рада Європи почала відігравати ключову роль у створенні всеохоплюючого зводу економічних та соціальних прав. За положеннями Хартії, економічні права стосуються, в основному, сфери зайнятості та ринку праці, тоді як соціальні — в першу чергу гарантують доступ до системи охорони здоров'я та соціального захисту.

Хартія містить 19 важливих статей, з яких перші десять стосуються питань зайнятості, ринку праці та трудових відносин, інші — соціальних прав у широкому значенні. У деяких статтях викладено права, що вважаються «базовими», тобто своєрідним «обов'язковим ядром». Дотримання положень Хартії оцінюється за допомогою міжнародної системи контролю на підставі звітів, що надаються раз на два роки країнами, що підписали Хартію.

Зайнятість (право на працю) може вважатися базовим елементом Хартії, оскільки близько половини задекларованих прав стосуються оплачуваної праці або є похідними від неї.

З-поміж них — право заробляти на життя шляхом вільного вибору професії, право на справедливі умови праці, їх відповідність вимогам безпеки та гігієни, а також право на справедливу оплату праці та соціальний захист.

Трудящим також притаманні політичні права, зокрема такі як: свобода об'єднань з метою задоволення власних економічних та соціальних інтересів та право на укладання колективних договорів. У Європейській соціальній хартії встановлюється також низка прав у сфері професійного (кар'єрного) зростання, включно з правом на професійну орієнтацію та підготовку. Серед найосновніших прав, визнаних Хартією, — право на охорону здоров'я, соціальне забезпечення, соціальну та медичну допомогу, а також право користування послугами органів соціального захисту.

У Хартії виділено декілька особливих груп, до яких входять люди, котрі потребують особливого захисту: особи з обмеженими можливостями, матері, діти, трудящі-мігранти та їхні сім'ї.

У 1996 р. було відкрито для підписання переглянуту Європейську Соціальну Хартію. У 1999 р. вона набула чинності. Відтепер в одному правовому акті викладено права, що містилися у першому варіанті Хартії (з поправками), перераховані у Додатковому протоколі 1988 p. , а також низку нових прав. Переглянута Хартія покликана враховувати та відображати зміну соціальних умов та цінностей.

Хартія виходить з принципу неподільності прав людини. У ній наголошується на важливості відмови від дискримінації як на основоположному принципі (з уточненням, що реалізація прав повинна гарантуватися без дискримінації за будь-якою ознакою, в тому числі расовою, за кольором шкіри, статтю, мовною, релігійною, політичною, іншою світоглядною ознакою, а також за національним або соціальним походженням, станом здоров'я, належністю до національної меншини, вродженим або іншим спеціальним статусом).

Дуже важливе місце в Хартії, як і раніше, посідають права, що стосуються сфери зайнятості. Окрім прав, викладених у Додатковому протоколі 1988 p., Хартія містить право на захист у випадку припинення трудових відносин і неплатоспроможності роботодавця, а також право на повагу особистої гідності на робочому місці.

Соціальні права розроблялися і на інших міжнародних форумах. Наприклад, у 1976 р. прийнято відкритий для підписання за десять років до цього Пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права. Деякі з прав, проголошених цим актом, збігаються з тим, що закріплено в Європейській соціальній хартії, особливо в частині, що стосується прав у сфері зайнятості.

Прийняття в 2000 р. Хартії фундаментальних прав Європейського Союзу (Council of the European Union, 2000) стало черговим вагомим кроком на шляху розвитку соціальних прав у Європі. Авторами цього документа було взято, за основу дещо інший підхід (це засвідчує словосполучення «фундаментальні права»).

Права і принципи, яких повинні дотримуватися країни, що входять до складу ЄС, при застосуванні законодавства Союзу, викладено у цьому документі. Євросоюз відстоює шість фундаментальних цінностей: гідність, свободу, рівність, солідарність, громадянські права та справедливість. Права, закріплені в Хартії, тісно пов'язані з цими принципами і, на думку Ради Європейського Союзу (2001а), можуть бути об'єднані у чотири основні групи:

— права і свободи та процедурні гарантії ( йдеться про громадянські та політичні права, такі як принципи рівності та повага приватного життя, а також права, похідні від громадянських свобод, а саме свободи друку, совісті та зборів і асоціацій);

— права, закріплені за громадянами Європейського Союзу (до цієї категорії прав, зафіксованих у Договорі про створення Європейського Співтовариства, належать виборчі права, право на дипломатичний захист, а також право вносити клопотання до Європейського Парламенту та подавати скарги європейському уповноваженому);

— соціально-економічні права (норми трудового законодавства, наприклад, право на членство у профспілках, на страйк, на мінімальну гарантовану оплату праці, а також права громадян з обмеженими можливостями на професійну інтеграцію, права дітей та людей похилого віку і норми соціального законодавства (як соціальний захист чи право на медичне обслуговування);

— сучасні права (право на захист даних особистого характеру та права, пов'язані з біоетикою).

Хартія також має на меті поглиблення прозорості та неупередженості діяльності установ Співтовариства шляхом включення до неї прав на доступ до адміністративних документів і на гідне управління [39, ст. 45].

Соціальні права є частиною європейського порядку вже понад сорок років. І провідну роль у цьому аспекті відіграє Рада Європи. У порівнянні з іншими моделями, європейська модель реалізації соціальних прав виглядає дуже цілісною. Крім того, європейські принципи здійснення соціальних прав тісно переплітаються і взаємопов'язані з національними та міжнародними стандартами і тенденціями розвитку. У сучасних умовах глобалізації важливо пам'ятати про ту роль, яку відіграли європейські країни (як кожна з них, так і всі разом) у відстоюванні концепції розвитку, що базується на дотриманні соціальних прав.

Суспільство в Європі змінюється дуже швидко. У цьому розділі розглядається еволюція соціальних прав саме в контексті економічних, політичних та соціальних перетворень.

Можливість реалізації соціальних прав знижує соціальну напругу і сприяє розвиткові економіки. Окрім того, можливість реалізації соціальних прав працює на стабілізацію суспільства, необхідну для сталого розвитку економіки та демократії.

Таким чином, створюється соціальна додана вартість, і на цю ситуацію не вплинули ані глобалізація, ані жодні інші явища останнього часу. Саме тому відповідь має базуватися на схемі, що стала класичною в Європі за останні більш ніж півстоліття: не розглядати проблеми як виключно національне явище, тобто притаманне лише одній країні.

**3.2 Оцінка ефективності розроблених проектних пропозицій**

Соціальну політику необхідно спрямовувати на вирішення пріоритетних проблем, вироблення механізмів ефективного використання ресурсів, що виділяються на соціальні цілі, узгодження зобов'язань держави з реальними можливостями їх фінансування.

Вирішувати ці завдання необхідно на основі державних стандартів, розвитку самофінансування і страхових принципів, зміцнення фінансової бази соціальної сфери.

Необхідно орієнтуватися на основні пріоритети соціальної політики на перехідному етапі, а саме:

* визнання відповідальності держави за соціальне становище своїх громадян;
* гарантування всім громадянам безкоштовної освіти та медичного обслуговування;
* приведення мінімальної заробітної плати, стипендій та допомог відповідно з реальним прожитковим мінімум;
* гарантування своєчасної виплати заробітної плати працівникам державного сектора, пенсій, стипендій і т.д.;
* недопущення масового безробіття, перепідготовка та підвищення кваліфікації вивільняється робочої сили;
* підтримка сім'ї, материнства і дитинства, ветеранів та інвалідів;
* боротьба зі злочинністю.

Найбільш доцільним для успішного функціонування соціальної політики України є концентрація уваги на наступних трьох блоках проблем.

1. Загальнометодологічні підходи до формування соціальної держави.
2. Регулювання зайнятості, ринку праці, ціни праці та заробітної плати.
3. Соціальний захист населення, регулювання відносин у соціальній сфері.

Можна виділити наступні основні моменти.

По-перше, докорінна зміна економічних основ життя суспільства, перехід від адміністративно-командних до ринкових економічних моделях вимагає радикальної зміни принципів соціальної політики, підходів до їх реалізації.

По-друге, держава може стати дійсно соціальним, тільки якщо три його елементу - ефективна економіка, сильна влада (законодавча, виконавча, судова) та громадські інститути (система соціального партнерства, узгодження інтересів головних суб'єктів трудових відносин) - будуть постійно і ефективно взаємодіяти.

По-третє, корінна перебудова всієї соціальної сфери повинна ґрунтуватися на базових принципах демократичної соціальної держави:

1. пріоритет прав людини і його основних свобод у поєднанні з принципом індивідуальної відповідальності громадянина за своє матеріальний добробут;
2. солідарності, зумовленої взаємно - зв’язок і взаємно-відповідальність суспільства і його членів;
3. оптимальної підтримки як безпосередньо з боку самої держави, так і з боку вільних асоціацій людей, здатних у все більшій мірі брати на себе вирішення багатьох соціальних завдань.

По-четверте, при розробці державних соціальних програм повинен домінувати перспективний, комплексний і соціально орієнтований підхід.

По-п'яте, як показує світовий досвід, величезну роль грають зусилля держави, спрямовані на становлення середнього класу, адресну допомогу незаможним і прогресивне оподаткування багатих.

У рамках другого блоку проблем центральну увагу приділяється двом взаємопов'язаним аспектам - політиці зайнятості і політики доходів.

Необхідно чітко усвідомити, що реальне управління трудовими відносинами і власне працею стане можливим тільки при відповідному розвитку соціального партнерства, а ефективність реалізованих програм буде визначатися спільними діями державних інститутів, громадських організацій працівників і підприємницьких структур.

Нагальна необхідність розробки принципових підходів до вирішення проблем, визначається не тільки тим фактом, що сьогодні в соціальному захисті потребує значна частина населення, але й тією обставиною, що чинна система гарантій і пільг не просто веде до неефективності державних видатків на соціальну допомогу, але і набуває в протиріччя із загальним напрямом реформування соціальних відносин. До цих пір в ній закладена визначальна роль державних структур влади, федерального і місцевих бюджетів у зборі та розподілі місцевих бюджетів.

Представляється доцільною диференціація функціонально орієнтованих, взаємодоповнюючих інститутів соціального захисту, які забезпечують:

* + - 1. соціальні гарантії, засновані на принципах рівності можливостей, загальної доступності загальнонаціональних систем освіти, охорони здоров'я та соціального страхування;
      2. соціальну допомогу найбільш вразливим і, в першу чергу непрацездатним категоріям населення.
      3. соціальне страхування: обов'язкове - всього активного населення країни за рахунок внесків роботодавців і працівників, добровільне - частини праце-занятого населення в порядку особистої ініціативи працівників і роботодавців.

У той час як соціальні гарантії та соціальне страхування не пов'язані зі ступенем нужденності, соціальна допомога повинна носити адресний характер, для чого потрібно:

* + 1. суворий облік рівня матеріальної забезпеченості кожного громадянина;
    2. перехід до адресної допомоги, як окремому громадянину, так і сім'ї;
    3. чітка диференціація причин потребу, відмова від державної допомоги працездатним громадянам, які мають можливість працювати, але не хочуть робити це;
    4. перенесення центру ваги з надання адресної допомоги на рівень органів місцевого самоврядування при передачі останнім відповідних функцій і коштів на їх реалізацію.

При цьому державна соціальна допомога нужденним буде мати сенс тільки в тому випадку, якщо вона задовольнить базові потреби людини. Звідси випливає необхідність відмовитися від використання мінімальної оплати праці як регулятора рівня соціальних виплат, замінивши її прожитковим мінімумом з урахуванням регіональних відмінностей.

Проаналізувавши соціальне забезпечення та технології соціального забезпечення можна зробивши наступні висновки. Існує солідарно - розпорядчий механізм, для якого потрібні нововведення для повної виконання функції щодо соціального захисту населення.

При цьому створення системи соціального забезпечення, заснованої на накопичувально-страховому механізмі фінансування, в найближчій перспективі неможливе, тому необхідно адаптувати систему соціального забезпечення до нових умов і слід використовувати солідарно-страховий механізм формування і розподілу.

Солідарно-страховий механізм буде ефективний з наступних причин:

1. більш адаптована до російських соціальним, економічним і політичним умовам;
2. солідарно-страховий механізм фінансування системи соціального забезпечення використовується в багатьох зарубіжних країнах з розвиненою ринковою економікою, а отже, довів свою ефективність в умовах ринку;
3. поєднання адміністративних та ринкових засад роблять систему соціального забезпечення, засновану на солідарно-страховому механізмі, більш стійкою.

У сфері соціальної підтримки населення повинна бути поліна програма заходів, спрямованих на надання соціальних виплати послуг на принципах адресності. Для підвищення відкритості, адресності та ефективності соціальної підтримки потрібне створення Інтернет - системи.

Удосконалення технології соціального забезпечення дозволить врегулювати відносини по соціальному забезпеченню. Кардинальної перебудови структури соціального забезпечення неможливо здійснити, так як це гальмується самим розвитком суспільства. Однак представляється можливим спробувати адаптувати існуючу технологію соціального забезпечення до нових умов і закласти в її основу позитивні тенденції розвитку систем соціального забезпечення за кордоном.

**ВИСНОВКИ**

Впродовж кількох останніх років Україна проводить радикальне реформування системи соціального захисту населення. Визначаючи те, що ринкові перетворення приводять до значного падіння рівня життя більшості сімей та зважаючи на обмеженість державних фінансових ресурсів, уряд України створив нові програми адресної соціальної допомоги. Відмінною рисою такого підходу є те, що соціальна допомога надається лише найбільш нужденним.

Привернення уваги до суспільства, державних, комерційних, громадських та інших організацій до проблем нужденних людей, послідовного здійснення політики, спрямованої на створення соціальних і матеріальних гарантій нужденним передбачено Конституцією України та іншими законами.

Сьогодні на порядку денному пошук оптимальних шляхів надання соціальної допомоги та послуг на місцевому рівні. Запровадження нових і вдосконалення діючих соціальних програм дають можливість оптимізувати управління системою соціального захисту населення на рівні кожного регіону, забезпечити високу якість та оперативність надання послуг найуразливішим громадянам і сім’ям.

Ось чому такі актуальні та потребують подальшого вивчення і розвитку нетрадиційні методи соціальної роботи з нужденними людьми, запроваджені в Луганській області і в Сєверодонецькому районі зокрема.

Управління праці та соціального захисту населення Сєверодонецької районної державної адміністрації потроху відходять від позиції очікування звернень громадян та формальної відповіді на них і переходять до обстеження умов життя населення, виявлення нужденних та пошуку оптимальних можливостей надання допомоги.

Працівники управління праці та соціального захисту населення Сєверодонецької районної державної адміністрації усвідомлюють важливість забезпечення комплексного підходу до вирішення соціальних проблем: з’ясування та надання всіх можливих видів соціальної допомоги у кожному конкретному випадку для кожної конкретної людини.

Україна опинилася у стані гострої соціально – політичної кризи. Попри всі переваги ринку не вирішується багато соціальних питань. Навіть якщо ринкова система спроможна забезпечити високий рівень споживання матеріальних благ і послуг, вона все ж заснована нерівності членів суспільства в розподілі суспільного продукту, що призводить до суттєвої диференціації доходів населення, зміни структури суспільства. тому в ринковій системі потрібен захист людини від цих негативних явищ.

Питання соціального захисту громадян – це понад усе прерогатива державної політики. Держава вживає заходів щодо вирішення питань економічного становища і гарантій соціального захисту громадян.

Але треба сказати відверто, що сьогодні держава не готова в наслідок економічних обставин забезпечити виконання програм соціально – орієнтованого напряму.

Тому органи місцевого самоврядування змушені вирішувати питання соціального захисту населення, шукати кошти для фінансування міських програм соціальної допомоги громадянам. Необхідно зазначити, що ці питання завжди були головними в діяльності місцевих Рад та їх виконавчих органів.

Однією з основних функцій сучасної держави є соціальна функція. Держава має відігравати провідну роль у побудові соціально орієнтованого суспільства. Ефективне виконання соціальної функції держави передбачає створення дієвих інструментів для її реалізації, дослідження широкого кола соціально-економічних проблем, взаємозв’язків соціальних процесів. Одним з найбільш ефективних і поширених інструментів реалізації державної соціальної політики є соціальні програми.

Завдання соціального програмування полягає у комплексному використанні всіх елементів соціальної політики для досягнення поставленої мети. Програмування передбачає не тільки формулювання цілей, але й визначення матеріальних, фінансових засобів реалізації.

В результаті узагальнення існуючих підходів до визначення «програми» та «соціальної програми», було з’ясовано і обґрунтоване визначення державної соціальної програми. «Державна соціальна програма являє собою систему взаємопов’язаних дій або заходів, що спрямовані на покращення рівня або якості життя певних контингентів населення, ініціюється державою і базується на перерозподілі коштів у системі державних фінансів».

Методологією розробки державних соціальних програм визначено як органічну єдність: загальної логіки розробки та специфічних методологічних принципів та підходів.

Класифікувати соціальні програми в роботі пропонується за наступним комплексом класифікаційних ознак: спрямованістю, територіальними масштабами, термінам дії, рівнем комплексності.

Зробивши оцінку та порівняльний аналіз соціальних програм, які впроваджуються органами соціального захисту населення міста Луганська, були отримані наступні висновки:

По-перше, загальні підходи щодо оцінки ефективності соціальних програм базуються на тому, що загальна оцінка будь-якої програми складається з оцінки окремих її аспектів: організаційного, економічного, соціального, політичного тощо.

По-друге, тільки використання єдиного, розробленого та перевіреного на практиці методологічного інструментарію дозволяє отримувати об’єктиві оцінки якості та ефективності реалізації державних соціальних програм.

По-третє, аналіз статистичних даних щодо реалізацій міських цільових програм за перше півріччя 2016 року в місті довів, що політика стримування податків, яка впроваджується, відбивається на тому, що в регіоні проводяться заходи щодо посилення адресності надання допомоги.

По-четверте, порівняльний аналіз міських цільових програм Сєвверодонецька довів, що регіональна оцінка соціально-економічного розвитку є необхідною умовою для створення можливостей ефективного розвитку кожного регіону та забезпечення належного рівня життя для всіх людей, незалежно від місця проживання.

Таким чином, підтверджується гіпотеза роботи про те, що за наявності у держави відповідного інструмента реалізації та оцінки виконання соціальної функції і оптимальному розвитку системи соціального програмування, створюється комплекс необхідних ресурсних умов, який забезпечує підвищення загального життєвого рівня населення, подолання бідності, покращення якості життя населення.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

* + - 1. Головне управління праці та соціальної політики в одеській області (офіційний веб-сайт) http://gupszn.odessa.gov.ua/
      2. Гринькова В. М., Новикова М. М. Державне регулювання економіки: навчальний посібник. – Харків, 2004. – 756 с.
      3. Ерохина Е. А. Теория экономического развития: системно-синергетический подход // http://ec-lit.agava.ru
      4. Закон України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям»
      5. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 875-ХІІ
      6. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки: Монографія. – К.: Ліра-К, 2004. – 328с.
      7. Москвин А. И. Методологические и методические основы социально-экономического анализа уровней потребления: научный доклад. – К.: 1996. – 59 с.
      8. Одеська обласна державна адміністрація (офіціальний веб-сайт) http://oda.odessa.gov.ua/
      9. Официальный сайт города Одессы - <http://www.odessa.ua/>
      10. Прогнозування і розробка Програм: Метод. Посіб./ В.Ф. Бесєдін ті інші; За ред. В.Ф. Бесєдіна. – К.: 2000 – 468 с.
      11. Проектний аналіз. – Київ: ТОВ «Видавництво Ліра», 1998 – 368 с.123
      12. Синчук С. М., Буряк В. Я. Право соціального забезпечення України: Навч. Посіб. / За ред. С. М. Синчук. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2003. – 306 с.
      13. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине: Учебник. – Изд. пятое, переработанное и дополненное с учетом изменений действующего законодательства. – Харьков: «Одиссей, 2005. – 432 с.
      14. Ходов Л. Г. Основы государственной экономической политики: Учебник. – М.: БЕК, 1997. – 278 с.
      15. http://irp.lg.ua (Регіональний інформаційний портал "Луганщина")
      16. http://www.loga.gov.ua (офіційний сайт Луганської обласної державної адміністрації)
      17. Концепція соціальної адаптації інвалідів з інтелектуальною недо-   
          гатністю в Україні (проект) // Соціальна робота в Україні: теорія і   
          рактика. – 2003. – № 3. – С. 43-62.
      18. Рамон Ш. Західна і Східна Європа: соціальна робота і соціальна політика // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В. Полтавця. — К.: Видавничий дім «КМ Аcademia». – 2000. — С. 7-29.
      19. Лист Міністерства праці та соціальної політики від 14.03.03 р. за № 05-86/26-10 на запит Благодійного товариства допомоги інвалідам та особам з інтелектуальною недостатпісю «Джерела».
      20. Лист Міністерства освіти і науки України від 17.02.04 р. за № 1/12-612 на запит Міністерства праці та соціальної політики України.
      21. Менеджмент социальной работы: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. - М.: Гуманит.  Изд. Центр ВЛАДОС, 2009. – С. 29.
      22. Про державний бюджет України на 2007 рік. Закон України від 19 грудня 2006 року N 489-V. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      23. Про державну допомогу сім’ям з дітьми” від 21.11.1992 р. № 2811-ХІІ. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      24. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням закон України від 18.01.2001 р. № 2240 – ІІІ. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      25. Про внесення змін до Закону України "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям" №1045-IV від 09.07.2003 року. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      26. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні - Закон України від 16.12.93 р. // ВВР. - 1994. - № 4. - С. 18 ( із змінами, внесеними Законом України №478 / 95 - ВР від 15.12.95; № 498 / 95 -ВР від 22.12.95.). - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      27. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів іх сімей. Закон України від 20.12.1991р. // ВВР. - 1992. - № 15. - с. 190 (із змінами, внесеними Законом України № 64 / 97 від 12.02.97) // Урядовий кур'єр від 27.02. 1997 р. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      28. Реденко В. Фінансування соціального захисту в ФРН. // Фінанси України. - 1999. - № 1.
      29. Реденко В. Фінансування соціального захисту в ФРН. // Фінанси України. - 1999. - № 1.с-31.
      30. Розпорядження Президента України «Про проведення Міжнародного дня інвалідів». м.Київ. 12 листопада 1997 року; №396/ 97-рп. - http: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
      31. Скуратівський В.А. Соціальна політика - як суспільний феномен і вид практичної діяльності. // Вісник УАДУ при Президентові України. - 2005. - №1 ст. 130-147.
      32. Скуратівський В.А. Соціальна політика - як суспільний феномен і вид практичної діяльності. // Вісник УАДУ при Президентові України. - 2005. - №1 с. 130-147.
      33. Скуратівський В.А. Соціальний розвиток і соціальна політика : сучасні реалії, суперечності і тенденції розвитку. // Вісник УАДУ при Президентові України. -2006. № 1 с. 137-158
      34. Скуратівський В.А., Палій О., Лібанова Є. Соціальна політика. - К.: УАДУ, 2001.
      35. Скуратівський В.А., Шевченко М.Ф. Соціальні системи та соціологічні методи та дослідження. Київ.: видавництво УАДУ, 1998. с.36
      36. Скуратівський В.А., Шевченко М.Ф. Соціальні системи та соціологічні методи дослідження. Київ.: видавництво УАДУ, 1998. Ст.181.
      37. Соціальний захист. Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. - 2004р. - №1,7 ; 2005 р. - №3,5; 2006р.-№2,6; 2007 р. - №1,4.
      38. Стегній О. Безпека як показник соціального самопочуття населення України . // Україна: аспекти праці. - 1996.
      39. Типове положення про управління соціального захисту населення обласної, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації / Затв. постановою КМ України № 60 від 12.01.96// ЗП України. - 1996. - № 5.-с. 171.
      40. Штиньков С.А. Шляхи вдосконалення соціального захисту в України//Фінанси України. –2005.-№12.- c.7.
      41. Якимовський А.У. Соціальний захист України//Фінанси України. –2006.-№8.- c.15.
      42. Волкова О.В. «Ринок праці». Навчальний посібник. Київ. «Центр учбової літератури» 2007.с-426
      43. «Головне управління праці та соц. захисту населення».(htt://gupszn.odessa.gou.ua)
      44. Мочерний С.В. «Економічна теорія». Навчальний посібник.Київ. «Академія» 2001.с-378
      45. Флорескул Н. «Система соціального захисту як чинник формування соціальної держави». Науковий журнал «Вісник» Київського національного торговельно-економічного університету.2009.№2.с-34
      46. Чистов С.М.«Державне регулювання економіки»:Навч.-метод. Посібник для самостійного вивчення дисципліни-К.:КНЕУ,2002.с-106
      47. «Становище в економічній сфері та стратегічні пріоритети соціально-економічної політики»(за матеріалами послання Президента України до
      48. Верховної Ради України на 2011рік «Модернізація України - наш стратегічний вибір») (<http://www.niss.gou.ua>
      49. Стаття Т.Козій «Проблеми фінансового забезпечення соціального захисту населення».Наукова періодика, що не має друкованих аналогів.(<http://www.nbuv.dou.ua>
      50. Панчишин С.М. «Макроекономіка. Навчальний посібник» Київ: «Либідь» 2002р.с-416
      51. Закони України «Про державну соціальну допомогу інвалідам на 2005р», «Про державний бюджет України на 2011р»
      52. Мельник А.Ф. « Державне регулювання економіки». - К.: Знання, 1994. с-358
      53. Бондар В. Модернізація галузі «спеціальна освіта»: уроки на май­бутнє // Дефектологія. – 2004. – № 4. – С. 3.
      54. Казаннікова О.В., Нікішина Л.Т. Проблема соціалізації дітей з обмеженими розумовими можливостями // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 8. – С. 40-41.
      55. Стецков О.В., Турський В.М. Представництво прав та інтересів клієнтів соціальних установ. – К.: Спілка матерів «Сонячний про­мінь». – 2001.  – 56 с.
      56. Марухина І.В. Ярмарок соціально-психологічних технологій в Сумах // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 5. – С. 39.
      57. Інновації у соціальних службах / Семигіна Т.В., Покладоеа В.В. Грига І.М. та ін. - К.: Університетське видавництво «Пульсари», 2002. – С.  15
      58. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. – М.: Гуманит.  Изд.  Центр ВЛАДОС, 1999. – С.  52.
      59. Закон України №  1891-15 від 24.06.2004 р.
      60. Dearling A. The Social Welfare Word Book. – Trowgbridge: Longman. – 203 р.
      61. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв.  1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
      62. Пантелеева Т.С., Черепкова Г.А. Экономические основы соци­альной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.:   
          Гуманит. изд.  центр ВЛАДОС, 1999. - 160 с.
      63. Концепція соціальної адаптації інвалідів з інтелектуальною недо-   
          гатністю в Україні (проект) // Соціальна робота в Україні: теорія і   
          рактика. – 2003. – № 3. – С. 43-62.
      64. Рамон Ш. Західна і Східна Європа: соціальна робота і соціальна політика // Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під ред. В. Полтавця. — К.: Видавничий дім «КМ Аcademia». – 2000. — С. 7-29.
      65. Лист Міністерства праці та соціальної політики від 14.03.03 р. за № 05-86/26-10 на запит Благодійного товариства допомоги інвалідам та особам з інтелектуальною недостатпісю «Джерела».
      66. Лист Міністерства освіти і науки України від 17.02.04 р. за № 1/12-612 на запит Міністерства праці та соціальної політики України.
      67. Менеджмент социальной работы: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. - М.: Гуманит.  Изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – С. 29.
      68. Діденко А.Н. Сучасне діловодство: Навчальний посібник для учнів професійно-технічних закладів освіти.  —  К.: Либідь, 2000.  —  С. 54.
      69. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. // Відомості Верховної Ради.  —  2003, № 45.
      70. Нємцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент органі­зацій: Навч. посібник. – К: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. – С. 7.
      71. Там само. – С. 28.
      72. Стратегічне планування. Підручник для громадських органі­зацій. — Львів, Фонд розвитку громадських організацій «Західноук­раїнський ресурсний центр».  — 1998.   —  108 с.
      73. Досвід Благодійного товариства «Джерела». Збірка документів. — К.: Сфера, 2000.  - 76 с.
      74. Система центрів соціальної реабілітації дітей з інвалідністю в Україні. – К.: НТІ  «Інститут соціальної політики. – 2003. — С. 2.
      75. Шендеровський К.С. Организационные и методические аспекты управлення персоналом служб социальной сфери: Учсбно-метод. Сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. Служб. – К., 2002. — 12 с.
      76. Менеджмент социальной работы: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. — М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 1999.  – С. 116.
      77. Діденко А.Н. Сучасне діловодство: Навчальний посібник для   
          учнів професійно-технічних закладів освіти.   —  К.: Либідь, 2000.   —  С. 55.
      78. Нємцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент органі­зацій: Навч. посібник. – К: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. – 392 с.
      79. Шендеровський К.С. Организационные и методические аспекти управлення персоналом служб социальной сферы: Учебно-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей сон. служб.   —  К., 2002.   —  С. 31-32.
      80. Там само.  —  С. 29.
      81. Long-term Care Laws in Five Developed Countries: A Review. – World Health Organization. – 2000. – Р. 27-29.
      82. Герріт Йан Схеп.Методи забезпечення адресності соціального   
          захисту в Європейському Союзі / Матеріали для проведення навчання підготовлені в рамках Тасіс-проекту у м. Тула, Російська Федерація, у жовтні 1998 р.
      83. Там само.
      84. Там само.
      85. Дафт Р.Л. Менеджмент. Издание 2-е. – Санкт-Петербург: издательский дом «Питер». — 2002. — С. 600-602.
      86. Соціальні служби — родині: Розвиток нових підходів в Україні / За ред. І.М. Григи, Т.В. Семигіної. –  К., 2002. – С. 58.
      87. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. // Відомості  Верховної Ради.   —  2003, № 45.
      88. Голдберг Д., Бенджемин С, Крид Ф. Психиатрия в медицинской практике.   —  К.:  Сфера,  1999.   —  С. 217.
      89. Шендеровський К.С. Организационные и методические аспекты управлення персоналом служб социальной сфери: Учебно-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. – С. 28.
      90. Шевцов А.Г. Якість діяльності установ соціальної реабілітації // Соціальний захист.  —  2004, №  11.   —  С. 33-36.
      91. Шендеровський К.С. Организационные и методические аспекты управлення персоналом служб социальной сфери: Учебно-метод. сб. для самообразования и разных форм повышения квалификации руководителей соц. служб. – К., 2002. — С. 28.
      92. Нємцов В.Д., Довгань Л.Є., Сініок Г.Ф. Менеджмент органі­зацій: навч.  посібник.   -  К: ТОВ «УВПК «ЕксОб»,  2000.   -  С. 234.
      93. Майорова Н. Етична політика недержавної організації, що пра­цює з розумово відсталими клієнтами та їхніми родинами // Добра поля.  -  2003, № 7. – С. 25-26.
      94. Кравченко Р. Соціальна робота з розумово відсталими людь­ми. – К., 2001. – 140 с.

**ДодаткИ**

**Додаток А**

Структура управління праці та соціального захисту населення в м. Северодонецьку

Сєверодонецька державна адміністрація

Відділ персоніфікованого обліку

Відділ

соціальних

гарантій і

компенсацій

“Призначення

та виплата

державних

допомог

сім’ям з

дітьми

Відділ

призначення

субсидій

Відділ з питань обслуговування інвалідів

Об’єднання

бухгалтерів

Кадрова служба

Управління праці та

соціального захисту населення райдержадміністрації рай міськвиконкомів

Будинок - інтернат

Територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян і інвалідів

Головне управління праці

та соціального захисту

населення м. Сєверодонецьку

державної адміністрації

**Додаток Б**

Структура управління праці та соціального захисту населення в м. Северодонецьку

М. Сєверодонецька районна державна адміністрація

Управління праці

та соціального захисту

населення Сєверодонецької районної

державної адміністрації

Відділ пільг та компенсацій

Кадрова служба

Відділ обліку та контрольно-економі-чної роботи

Відділ з питань обслуго-вування інвалідів та ветеранів війни

Відділ нарахування

та виплати соціаль-

них

допомог

Відділ соціально-

го

обслуговування

одиноких непраце-

здатних громадян (Територіальний центр “Ветеран”)

Відділ

субсидій

Відділ

з питань праці