

рішення документуються письмово та в електронних носіях. В комунікаціях, пов'язаних з дозволами, мають місце перевірені уповноваженим органом рішення. До перевірок долучаються представники інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з відповідним оформленням актів перевірки, що відповідає чинній нормативно-правовій базі.

Основними проблемами комунікаційної взаємодії у сфері державного нагляду(контролю) у будівництві залишаються: не оптимізований обсяг контрольно-наглядових функцій; спрямованість на виявлення порушень та застосування санкцій, а не на їх запобігання; неузгодженість норм законодавчих актів [2]; відсутність єдиного підходу до вжиття заходів реагування на правопорушення.

Усунення зазначених недоліків дозволить покращити результативність комунікаційної взаємодії органу з суб'єктами господарювання.

#### **Використані джерела**

1.Мельник А.Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч.посіб./ [А.Ф.Мельник, А.Ю.Васіна, Н.М. Кривокульська ] / За ред.А.Ф.Мельник. Київ: ВД “Професіонал”, 2006р. 464 с.

2.Закон України “Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1728-19>.

**Меуш Олександр**

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толуб'як В. С.)

## **СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19**

Розробка ефективної системи стимулювання праці персоналу медичного закладу є складним процесом в організаційному та методичному аспектах. Це пояснюється її дуальним характером – з

одного боку, впровадження потужної системи стимулювання праці персоналу, як правило, приносить добрі результати. Проте, з іншого – для керівника важливим є не тільки підвищення продуктивності праці, але й ефективність самої системи стимулювання. Актуальною проблемою вдосконалення стимулювання праці лікарень є стимулювання персоналу в умовах пандемії COVID-19. У Декларації століття МОП, прийнятій у червні 2019 року, проголошено, що «безпечні та здорові умови праці є основоположними для гідної праці». Сьогодні це є ще важливішим, оскільки безпека і здоров'я на роботі – невід'ємні компоненти боротьби з пандемією та здатності відновити роботу [2].

Статистика поширення COVID-19 свідчить, що на сьогоднішній день медичні працівники є однією з перших ланок передачі коронавірусу в Україні. Кожен п'ятий із хворих – медичний працівник.

Відповідно до ст. 77 «Основ законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801- XII (далі Основ) медичні і фармацевтичні працівники, зокрема мають право на: заняття медичною і фармацевтичною діяльністю відповідно до спеціальності та кваліфікації; належні умови професійної діяльності; підвищення кваліфікації, перепідготовку не рідше одного разу на п'ять років у відповідних закладах та установах [1].

Згідно ст. 39 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» захворювання на інфекційні хвороби медичних та інших працівників, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження збудниками інфекційних хвороб, належать до професійних захворювань. Зазначені працівники державних і комунальних закладів охорони здоров'я та державних наукових установ підлягають обов'язковому державному страхуванню на випадок захворювання на інфекційну хворобу в порядку та на умовах, установлених Кабінетом Міністрів України [3].

Держава забезпечує страхові виплати в таких розмірах медичним працівникам державних і комунальних закладів охорони

здоров'я:

1) у разі встановлення групи інвалідності протягом одного календарного року, що настала внаслідок захворювання коронавірусною хворобою (COVID-19), за умови, що таке захворювання пов'язане з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження – залежно від встановленої працівнику групи інвалідності та ступеня втрати професійної працездатності, але не менше 300-кратного розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року [3];

2) у разі смерті працівника – у 750-кратному розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року [3].

З метою стимулювання праці лікарів та медсестер працювати попри небезпеку, держава запровадила премії, а нещодавно – і страхування медичних працівників. Так, підвищення соціального захисту медпрацівників допоможе уникнути звільнень із лікарень і забезпечить гідну винагороду за працю в умовах підвищеного ризику. Однак, зазначені законодавчі ініціативи мають низку недоліків або неврегульованих моментів: дотепер не всі медичні працівники отримали обіцяні владою надбавки. За даними МОЗ, за березень доплати у 300 % до зарплат виплатили у 14 областях. Відповідно до даних МОЗ, виплати за квітень було затримано через пізнє ухвалення змін до держбюджету-2020.

Оскільки кошти для додаткових виплат лікарям надає Національна служба здоров'я України, то спочатку вона повинна укласти контракти з відповідними лікарнями. Наразі цей процес ще триває. Крім того, питання осіб, яким повинні виплачувати надбавки, вирішується безпосередньо головним лікарем лікарні.

Вважаємо, що з метою стимулювання праці та збереження прав медичних працівників, ці питання вимагають доопрацювання на державному рівні. Таким чином, можна зробити висновок, що нині в системі стимулювання праці можна виділити ряд проблем. Зважаючи

на глобальну значущість роботи медпрацівників є необхідним не тільки вирішення цих проблем, а вдосконалення системи стимулювання праці працівників медичних установ, яка дозволить організувати роботу фахівців з максимально ефективно в умовах підвищеного ризику.

#### **Використані джерела**

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ
2. Перед обличчям пандемії: забезпечення безпеки і здоров'я на робот. Женева, МОП, 2020 р.
3. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6 квітня 2000 року № 1645-III Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, № 29, ст. 228.

**Михайлюк Світлана**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Попович Т.М.)

### **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Оцінювання функціональної діяльності державних службовців в органі влади спрямовується на підвищення її результативності та ефективності. Ключове місце в оцінюванні результативності функціональної діяльності належить встановленню об'єктивних критеріїв такого оцінювання, які характеризують виконання державними службовцями їхніх прямих обов'язків в контексті досягнення поставлених цілей діяльності. Такими критеріями, за визначенням науковців [1], можуть бути: ступінь відповідності напрямів, змісту, характеру та результатів діяльності параметрам, визначених правовим органом влади та відповідної посади; законність прийнятих рішень та дій органу влади та їхніх посадових осіб; реалістичність та обґрунтованість рішень і заходів, що приводять систему управління у більш ефективну та раціональну форму ; зміст управлінських актів з точки зору відображення в них запитів і потреб громадян, спрямованості на їх розвиток; ступінь забезпеченості у рішеннях та діях персоналу органу влади його престижу та