

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ЦЕНТР ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ
І ПРОФЕСІЙНИХ СУДДІВ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ФІНАНСОВОГО ПРАВА

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«Організаційно-правові засади конкурсу на зайняття посад
службовців місцевого самоврядування»**

Виконав: здобувач вищої освіти
2 курсу кваліфікація магістр
Галузь знань 28 «Публічне
управління та адміністрування»
Спеціальність 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Яковенко Андрій Олександрович

Науковий керівник: к.ю.н., доцент
Корнута Людмила Михайлівна

Рецензент: к.ю.н., доцент
Закаленко Олена Василівна

Одеса – 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНКУРСУ ЯК СПОСОБУ ВСТУПУ НА СЛУЖБУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	9
лужба в органах місцевого самоврядування як різновид публічної служби.....	9
оняття службовця в органі місцевого самоврядування. Посади в органах місцевого самоврядування та їх категорії.....	22
раво на службу в органах місцевого самоврядування.....	30
оняття, види і принципи конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.....	37
РОЗДІЛ 2 ПРОЦЕДУРА КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД СЛУЖБОВЦІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	58
Підстави проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.....	58
Інформація про проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.....	64
Конкурсна комісія як суб'єкт оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проведення конкурсу.....	70
2.4. Методи оцінювання професійної компетентності кандидатів під час конкурсу.....	81
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95

ВСТУП

Злочинне російське вторгнення в нашу державу призвело до суттєвих змін процесу прийняття, проходження та звільнення з служби в органах місцевого самоврядування. Незважаючи на воєнний стан, введений у державі, надважливим є щоб даний механізм функціонував безперебійно, тому що саме він може забезпечувати обороноздатність держави, також суспільство потребує отримання адміністративних послуг, які надають службовці органів як державної влади так і місцевого самоврядування. Саме тому діяльність усіх службовців органів місцевого самоврядування є важливою та потрібною у будь-який час функціонування держави.

Пошук балансу в забезпеченні ефективної реалізації конституційного права на службу в муніципальних органах кожним громадянином та прагнення держави залучати на службу в органи місцевого самоврядування лише досвідчених, які взмозі професійно виконувати посадові обов'язки, вимагає встановлення чіткої та прозорої процедури вступу на службу в органах місцевого самоврядування та процедур їх реалізації.

Широкомасштабна збройна агресія змінила умови діяльності органів публічної влади, проте публічна адміністрація продовжує забезпечувати безперервну роботу за всіма її основними функціями. Водночас, перед нею постали і суттєві виклики, зокрема, через прийняття нормативно-правових актів, якими запроваджено особливості організації трудових відносин, зокрема й публічних службовців, та щодо діяльності військових адміністрацій та їх посадових осіб під час дії воєнного стану.

Також, враховуючи інтенсивне оновлення законодавства з питань служби в органах місцевого самоврядування, насамперед, прийняття нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» з метою створення

ефективної системи управління персоналом, формування професійного корпусу посадових осіб місцевого самоврядування, виокремлено спрощену процедуру прийняття на службу в органи місцевого самоврядування та гнучкість законодавства в частині проходження служби в органи місцевого самоврядування.

За наведених обставин актуальності набувають, зокрема, дослідження способів заміщення посад в органах місцевого самоврядування, серед яких чільне місце посідає конкурс як основний спосіб заміщення таких посад.

Теоретичною основою написання магістерського дослідження слугують наукові роботи вчених, які досліджували окремі питання конкурсу на публічній службі та процедури його проведення, насамперед йдеться про праці Л.Р. Білої-Тіунової, Ю.С. Даниленко, І.І. Задоя, О.О. Губанова, А.В. Кірмача, С.В. Ківалова, О.В. Литвин, У.І. Ляхович, О.С. Продаєвича, Р.В. Негари, Г.В. Фоміч, М.І. Цуркана; трудового права – А.В. Андрєєва, А.В. Андрушко, О.А.Губської, В.М. Зеленського, М.І. Іншина, В.Я. Мацюка, С.М. Терницького.

Мета магістерської роботи це дослідження конкурсу в органах місцевого самоврядування як основного способу заміщення посад служби місцевого самоврядування, визначення його поняття, ознак, організаційних та процедурних засад.

Для досягнення зазначеної мети вирішувалися такі завдання:

- визначити та охарактеризувати службу в органах місцевого самоврядування як самостійний різновид публічної служби;
- охарактеризувати зміст поняття службовця в органі місцевого самоврядування;
- виокремити та охарактеризувати вимоги до кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування та обмеження, що унеможливають участь у конкурсі;

- з'ясувати зміст та ознаки, підходи до класифікації, а також виокремити принципи конкурсної процедури конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування;
- виокремити підстави проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування;
- визначити та охарактеризувати розміщення інформації про проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування;
- розглянути порядок формування, склад та повноваження конкурсної комісії як суб'єкта оцінювання професійних компетентностей кандидатів зайняття посад службовців місцевого самоврядування;
- визначити методи оцінювання професійної компетентності кандидатів під час конкурсу.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що реалізуються у процесі проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.

Предмет дослідження – організаційно-правові аспекти проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність підходів, методів і прийомів наукового пізнання. Системний підхід є основою методологічної конструкції усієї роботи і визначає стратегію дослідження теоретико-методологічних і організаційно-правових засад правового регулювання конкурсу як основного способу вступу на службу в органах місцевого самоврядування. Діалектичний підхід був основним при дослідженні конкурсу як основного способу вступу на службу в органах місцевого самоврядування, а також організаційних та процедурних засад конкурсної процедури. Основними методами стали – метод дедукції, індукції, метод синтезу, аналізу тощо. Зокрема, загальнонауковий діалектичний метод, який дозволив проаналізувати стан наукових досліджень конкурсної процедури, чинне законодавство щодо правового регулювання сучасного стану досліджень конкурсу в органах місцевого

самоврядування, поняття та стадій конкурсної процедури, класифікації видів конкурсів в органах місцевого самоврядування, виокремленні повноважень конкурсної комісії як суб'єкта оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проведення конкурсу. Застосовано і спеціальнонаукові методи: формально-догматичний – при дослідженні нормативних засад конкурсу в органах місцевого самоврядування, завдань та принципів процедури проведення конкурсу, процедури проведення конкурсу.

Нормативну основу магістерської роботи становлять Конституція України, нормативно-правові акти – закони, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, інших державних органів. Також використано законодавчі акти окремих зарубіжних країн.

Емпіричну базу магістерської роботи становлять правозастосовна практика проведення органами місцевого самоврядування конкурсів на зайняття вакантних посад, статистичні звіти та роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби, судові рішення у справах з приводу вступу на публічну службу, у тому числі оскарження результатів конкурсу, та статистичні дані.

Структурно магістерська робота складається з двох розділів, які включають вісім підрозділів.

- У першому розділі, що складається з чотирьох підрозділів, надається теоретико-правова характеристика конкурсу як основного способу вступу на службу в органах місцевого самоврядування. Для цього проаналізовано сучасний стан законодавчого регулювання публічної служби в Україні, служба в муніципальних органах як один із видів публічної служби, також проаналізовано різновиди посад в органах місцевого самоврядування, розкриваються види і принципи конкурсної процедури на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.

Другий розділ, який також складається з чотирьох підрозділів, присвячено процедурним аспектам конкурсу на зайняття посад службовців місцевого

самоврядування. Для цього досліджуються підстави проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування, охарактеризовано організаційні та правові аспекти діяльності конкурсної комісії як суб'єкту оцінювання професійних вмінь кандидатів під час проведення конкурсної процедури, а також виокремлено основні методи оцінювання професійної компетентності кандидатів під час конкурсу.

Роботу завершують висновки за результатами магістерського дослідження і список використаних при його виконанні джерел

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНКУРСУ ЯК СПОСОБУ ВСТУПУ НА СЛУЖБУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1. Служба в муніципальних органах як один із видів публічної служби.

Важливим чинником ефективності самої публічної служби, зокрема й такого її різновиду як служба в органах місцевого самоврядування, виступають належні правові механізми реалізації права на таку службу, у тому числі й на конкурсній основі, адже саме конкурс, як основна форма реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, дозволяє залучати на службу найкращих осіб, що здатні професійно виконувати посадові обов'язки. Закріплення інституту місцевого самоврядування в ст. 7 Конституції України та розбудова відповідних органів зумовлюють необхідність комплектування цих органів особовим складом. Являючи собою особливу форму організації публічної влади в соціальній структурі суспільства та держави, місцеве самоврядування в умовах розбудови громадянського суспільства та Євроінтеграції України потребує створення відповідного йому виду служби. Таким чином, служба в органах місцевого самоврядування (муніципальна служба) нашому суспільству та адміністративно-правовому полі, це самостійний вид публічної служби, яка має особливе організаційне оформлення та визначення власного правового статусу.

Лазебна І.В. та Динник І.П. відмічають, що «важливість інституту місцевого самоврядування зумовлена наступними аспектами: по-перше, в глобальному сенсі це є неодмінним елементом демократичного управління, оскільки вона допомагає забезпечити взаємодію та вплив громадян на прийняття рішень; по-друге, така служба є дієвим механізмом захисту та реалізації інтересів

громадян; по-третє, вона є певною необхідністю для забезпечення ефективного функціонування громади та прийняття рішень на місцевому рівні, що відіграє також важливу роль після і впродовж реформ щодо децентралізації органів місцевого самоврядування» [37, с. 255].

Для з'ясування поняття та сутності служби в органах місцевого самоврядування та особливостей правового регулювання необхідно звернутися, насамперед, до сутності поняття «публічна служба».

Законодавець правову категорію «публічна служба» вперше було закріплено в сучасній Україні в Кодексі адміністративного судочинства України (далі КАС України). Так, відповідно до п. 17 ст. 4 КАС України «публічна служба – діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» [29].

Багатофункціональність держави визначає внутрішній поділ публічної служби. Вченими виділяються «два види державної служби: в державних органах (державні службовці) і в органах місцевого самоврядування (муніципальні службовці)» [89, с. 71]. «Суттєвих відмінностей між діяльністю державних службовців і службовців муніципальної служби немає. Тому поняття публічної служби (в теоретичному розумінні) та державної служби (в українському законодавчому розумінні) часто використовуються як синоніми». Однак для повного розуміння правової природи публічної служби доцільно розглянути всі аспекти цієї правової категорії.

Поняття «публічна служба» є порівняно новим для вітчизняної адміністративної науки. Однак, ще в кінці 40-х років ХХ ст. Ю. Панейко визначав «поняття «публічної служби» крізь призму дефініції держави як «корпорації публічних служб», а, відтак, наголошував, що публічна служба повинна

змінюватися відповідно до потреб «загального інтересу» [49, с. 66]. Але до останнього часу у вітчизняній науці і практиці домінував універсальний концепт «державна служба», котрий об'єднував усі види служби в публічному секторі. Хоча у нормативно-правовій сфері поняття «публічна служба» вперше з'явилося у Концепції адміністративної реформи в Україні від 1998 року [70].

Зважаючи на свою новизну, у вітчизняній адміністративно-правовій доктрині існують різноманітні підходи до тлумачення поняття «публічна служба». Як зазначає Н. Янюк, «у світі немає жодної універсальної моделі, яку можна було б використати під час формування національного інституту публічної служби. Проте врахування досвіду зарубіжних країн, передовсім членів Європейського Союзу, дасть змогу визначити основні засади публічної служби в Україні і сприятиме створенню відповідної законодавчої бази» [97, с. 162]. У країнах Європейського союзу «правилом визначення службовця публічним є, по-перше, публічно-правовий зв'язок такого з державою, що виникає на підставі відмінного від приватно-правового трудового договору юридичного факту адміністративного за правовою природою акта» [85, с. 270].

Слід навести тлумачення, «що розвиток національного законодавства з питань публічної служби, поступова спеціалізація окремих видів публічної служби та необхідність охоплення цим терміном службу в органах місцевого самоврядування сприяли тому, що поступово між поняттями «публічна служба» та «державна служба» була проведена термінологічна межа, у відповідності з якою державна служба розглядається лише як один із видів публічної служби». Аналіз же наукової літератури показує, що науковці продовжують аналізувати та розкривати особливості державної служби, оминаючи увагою дискусій щодо визначення та виділення ознак публічної служби.

Слід дослідити різні підходи вчених-адміністративістів щодо тлумачення правової категорії «публічна служба». Слід розпочати із наступних вчених, зокрема, С.В. Ківалов та Л.Р. Біла-Тіунова, досліджуючи правову категорію

«публічна служба» визначають її як один із видів служб у суспільстві, пропонують наступне визначення: «Публічна служба – це служба, яка здійснюється на посадах в державних органах, їхніх апаратах та органах місцевого самоврядування і спрямована на здійснення суспільно-публічних функцій та надання управлінських послуг» [6, с. 15]. Вчені звертають увагу на два моменти: «по-перше, терміном публічна служба об'єднується служба, яка здійснюється в різноманітних державних органах, та служба в органах місцевого самоврядування; по-друге, будь-який вид публічної служби спрямований на здійснення суспільнопублічних функцій».

Т.О. Коломоець дублює визначення, що дається в п. 17 ст. 4 КАС України, але зазначає, що «термін «публічна служба» є складним за своїм змістовним наповненням і складається з двох блоків – інституційного та функціонального. В першому випадку, мова йде про коло осіб, для яких виконання публічних функцій є професійною діяльністю, а в другому, – про процедуру виконання цієї професійної діяльності» [31, с. 123]. Автор, відмічає, що «всі види публічної служби слід характеризувати саме як «професійну діяльність», і що ця діяльність визначається не через вимоги доступу до посади, а через вимоги до результатів діяльності».

Досліджуючи розбіжності стосовно трактування понять «публічна служба» та «державна служба» Л. Стельмахук, зазначає: «Аналіз останніх публікацій свідчить, що чіткого розмежування між публічною та державною службою не зроблено. Це є важливою проблемою, адже не до кінця встановлена відмінність між цими термінами породжує суперечності у їх розумінні». Вона вбачає що «проблему в Закон України «Про державну службу», зміст та вимоги якого деякі вчені застосовують не до всіх службовців, які працюють в органах державної влади, а лише до окремої їх групи, а саме, до службовців, які займають адміністративні посади в органах державної влади та здійснюють політично неупереджену діяльність. Вчена вдало вважає, що з метою чіткого розмежування

понять «публічна служба» та «державна служба» необхідно їх визначення зафіксувати в законодавчому порядку, а саме, у Законі України «Про публічну службу», якого на сьогодні не ухвалено» [87, с. 89].

Вчений О.А. Задихайло, намагаючись вирішити проблему визначення категорії «публічна служба», «пропонує публічну службу визначати як професійно політично-неупереджену публічну діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та органах місцевого самоврядування, спрямовану на задоволення публічних інтересів, визначених державою, й надання управлінських (адміністративних) послуг» [16, с. 145].

Зокрема, Д. Боссарт, який здійснював дослідження адміністративно-державне управління в країнах Заходу, таких як США, Великобританія, Франція і Німеччина, визначає, що «сутність публічної служби розкривається в трьох аспектах: а) у функціональному аспекті вона постає як діяльність з метою виконання загальнодержавних завдань управління; б) в інституційному аспекті вона являє собою певне коло осіб, оскільки виконання публічних справ становить їх соціальну функцію; в) в юридичному аспекті вона охоплює правове регулювання особливих службових відносин» [7, с. 76]. Але визначені вченим аспекти не є ізольованими, а тісно взаємопов'язані між собою та у сукупності становлять левову складову інституційного боку тих трансформаційних процесів, що наближають Україну до її євроінтеграційних прагнень.

Вчений-адміністративіст М.І. Цуркан визначає, що «власне публічну службу слід розглядати не тільки в інституційному аспекті, певне коло осіб, виконання публічних справ якими становить їх соціальну функцію [95, с. 9]), а й у функціональному аспекті, тобто як діяльність з метою виконання загальнодержавних завдань управління (у значенні, закріпленому КАС України: діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки

Крим, органах місцевого самоврядування [29]), а також у юридичному аспекті – як правове регулювання особливих публічноправових, службових відносин, які, у свою чергу, поділяються на чиновницькі і відносини найманих осіб-службовців та робітників державних установ» [95, с. 9].

Система нормативно-правових актів, що врегольовує поняття та різновиди публічної служби в Україні, є дуже розпрошеним та розгалуженим. Велика частка нормативно-правових актів вже втратила чинність, але вони мали велике значення для становлення та розвитку публічної служби в Україні. Серед основних законодавчих актів, які діють, слід відмітити: Основний Закон, Закони України «Про державну службу» [63], «Про місцеве самоврядування в Україні» [72], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [71], «Про місцеві державні адміністрації» [73], «Про очищення влади» [74], «Про запобігання корупції» [69] та досить актуальний «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [76]

Публічна служба, зокрема й такий її різновид як служба в органах місцевого самоврядування, є важливою сполучною ланкою між публічною владою в особі, насамперед, органів публічного адміністрування та особою при реалізації її конституційних прав та свобод. У свою чергу важливим чинником ефективності самої публічної служби, зокрема й такого її різновиду як служба в органах місцевого самоврядування, виступають належні правові механізми реалізації права на таку службу, у тому числі й на конкурсній основі, адже саме конкурс, як основна форма реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, дозволяє залучати на службу найкращих осіб, що здатні професійно виконувати посадові обов'язки. При цьому, прийнятий у 2023 році новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який в цілому набирає чинності за шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, передбачає на подальше вдосконалення процедури проведення конкурсу на

зайняття посади службовця місцевого самоврядування. У свою чергу, імплементація відповідних новел потребує розробки та впровадження відповідного підзаконного правового регулювання.

Закон України «Про державну службу» дає визначення: «Державна служба це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави» [63, ст. 1]. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07 червня 2001 року (далі Закон-2001) пропонує наступне визначення: «Служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом» [71, ст. 1]. Не зважаючи на те, що визначення правової категорії «державна служба», що надавалось законодавцем досить часто критикувалось як вченими, так і практиками, але це визначення дає загальне уявлення про відповідне правове явище.

Визначення поняття «публічна служба», яке закріплюється в КАС України: «Публічна служба – діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» [29, ст. 4]. Тобто в даному визначенні дається перелік лише повноважень в різних органах публічної адміністрації, яка, за задумом законодавця, і є публічною службою. Тому слід погодитися з думкою науковців про те, що «наведене формулювання навряд чи можна вважати визначенням поняття «публічна служба», оскільки воно тільки передбачає перелік тих видів служби, які належать до публічної служби, а не її завдання та основні риси, як це повинно бути» [4, с. 147; 38, с. 120]. Губанов О.О. слушно відмічає, що виникає «враження, що публічна служба це нестабільне за змістом правове

явище, а тому законодавець побоювся уточнити ознаки, що йому притаманні» [9, с. 168]. Отже, чинне законодавство фрагментарно характеризує особливості окремих різновидів публічної служби.

Отже, слід навести до різноманітних підходів до класифікацій публічної служби, які містяться в науковій літературі. Зокрема, деякі вчені-адміністративісти виділяють «такі її основні види: політична служба, державна служба, служба в органах місцевого самоврядування, суддівська служба. Державна служба, в свою чергу, у межах функціонального та галузевого спрямування внутрішньо класифікується на цивільну державну службу (адміністративну або апаратну) і мілітаризовану (військову службу, службу в органах поліції, у кримінально-виконавчих органах тощо)» [43, с. 230]. В.П. Тимошук та А.М. Школик найбільш доцільним вважають підхід, «за яким публічну службу складають: загальний корпус цивільних службовців, до яких відносяться всі службовці органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, та спеціалізований – службовці дипломатичних та консульських установ і, можливо, органів прокуратури. За межі публічної служби вони виносять діяльність політиків (державних політичних діячів), патронатних служб політиків та найманих працівників, що не мають статусу службовців» [62, с. 44].

С.В. Ківалов та Л.Р. Біла-Тіунова «використали одразу декілька критеріїв класифікації публічної служби – а) правова природа публічної служби; б) особливості її правового регулювання; в) особливості проходження публічної служби [6, с. 16]. Отже, вчені виділяють чотири види публічної служби: 1) політична служба – основним завданням якої є визначення та реалізація державної політики; 2) державна служба, яка охоплює собою службу в державних органах на адміністративних посадах, службу на посадах в спеціалізованих органах державної влади та службу в мілітаризованих органах; 3) «суддівська служба» та зазначають, що цей вид публічної служби стосується тільки професійних суддів, які вповноважені здійснювати правосуддя; 4) служба в органах місцевого

самоврядування (муніципальна служба). Обґрунтовуючи доцільність виділення муніципальної служби серед інших видів публічної служби вчені визначають, що служба в органах місцевого самоврядування багато в чому має спільні риси з державною службою (посади за конкурсом) та політичною службою (виборні посади). Водночас прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» було обумовлене особливостями її організації, функціонування і проходження» [6, с. 16-17].

Губанов О.О. щодо класифікацій публічної служби зазначає наступне, що «в залежності від правової природи публічної служби та особливостей правового регулювання її проходження необхідно виділяти «чотири види публічної служби, кожен з яких має свої підвиди: 1) політична служба 2) державна служба (наприклад, служба на адміністративних посадах, служба на посадах в спеціалізованих органах державної влади та служба в мілітаризованих органах); 3) суддівська служба; 4) служба в органах місцевого самоврядування (політична та адміністративна муніципальна служби). Встановлено, що на розбіжності науковців стосовно класифікації публічної служби, впливає той факт, що національне законодавство з цього питання є розпорошеним, а іноді і суперечливим. Визначення ж публічної служби, що пропонується в п. 17 ст. 4 КАС України не розкриває сутності публічної служби як явища правової дійсності і не дає якогось єдиного критерію її класифікації».

Отже, служба в органах місцевого самоврядування (муніципальна служба) є окремим видом публічної служби, проходження якої здійснюється на посадах в органах місцевого самоврядування. Це є загальновизнаним і в теорії адміністративного права, і в чинному законодавстві, зокрема згідно з п. 17 ч. 1 ст. 4 КАС України [29] .

Вчені ототожнюють такі терміни «служба в органах місцевого самоврядування» та «муніципальна служба». Вчені-адміністративісти, визначають, що правова категорія муніципальна служба має давню історію.

«Вперше він зустрічається у Законі *Lex municipalis* Юлія Цезаря 45 року до н.е. Цей закон започаткував муніципальний устрій та нормативне застосування термінів «муніципалітет», «муніципальний», що походять від латинського «*municipium*» («*munis*» - тягар, а «*capio*», «*gescio*» - беру, приймаю). В Стародавньому Римі муніципалітетами називалися міста, що користувалися самоврядними правами, то згодом ними стали іменувати всі інші утворення, де проживали люди. Сьогодні муніципалітети – це обрані населенням міські та сільські органи місцевого самоврядування [83, с. 37]. В Україні термін «муніципальна служба» вперше з'явився в Концепції адміністративної реформи в Україні 1998 року: «Реформування державної служби в Україні покликано забезпечити підбір і розстановку високопрофесійних, чесних і патріотично налаштованих кадрів апарату управління. Законодавець службу в органах місцевого самоврядування в Україні визначає як діяльністю, пов'язаною з виконанням завдань і функцій органів місцевого самоврядування на місцевому рівні» [71].

Запровадження інституту служби в органах місцевого самоврядування (муніципальної служби) базується на таких концептуальних положеннях:

«1) служба в органах місцевого самоврядування є автономною (поряд з державною службою) формою публічної служби і являє собою професійну, на постійній основі діяльність осіб, що займають посади в органах місцевого самоврядування та їх об'єднаннях, спрямовану на здійснення завдань та функцій місцевого самоврядування, реалізацію повноважень органів місцевого самоврядування, і отримують заробітну плату за рахунок коштів місцевого бюджету;

2) служба в органах місцевого самоврядування базується на загальних принципах публічної служби в Україні і здійснюється на основі єдиної державної політики».

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III «служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом» [71].

Служба в органах місцевого самоврядування характеризується такими ознаками:

професійність: вона є основним (хоча й не єдиним) видом діяльності відповідної посадової особи та вимагає наявності відповідної освіти, підготовки, вмінь та навичок, а також підвищення професійної кваліфікації;

остійний характер: стосується, насамперед, неможливості її суміщати з іншою діяльністю, окрім винятків, передбачених законом (наприклад, викладацька, наукова і творча діяльність; інструкторська і суддівська, практика зі спорту);

дійснюється на посадах в органах місцевого самоврядування;

ов'язана з реалізацією завдань і функцій органів місцевого самоврядування та делегованих повноважень (окремих повноважень органів публічної адміністрації).

Отже, держава Україна обрала шлях на європейську інтеграцію та впровадження європейських цінностей в усіх сферах публічного адміністрування для забезпечення його ефективності, професіоналізації в тому числі й муніципальної служби, ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною та ЄС [76]. З метою реалізації зазначеної Угоди в Україні було прийнято низку нормативно-правових актів щодо професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування відповідно до європейських стандартів, зокрема, 02 травня 2023 року Верховною Радою України прийнято новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 3077-IX (далі Закон-2023).

Відповідно до Закону-2023 «служба в органах місцевого самоврядування – це публічна, професійна діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, із забезпечення реалізації територіальними громадами права на місцеве самоврядування та здійснення окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом» [61]. Такоим чином обидва закони наводять фактично тотожні терміни, однак Закон-2023 надаючи визначення служби в органах місцевого самоврядування додатково підкреслює, що муніципальна служба є одним із видів публічної служби.

Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» «воєнний стан передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення національної безпеки, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [75].

Відповідно до ч. 2 ст. 98 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено, що «органи місцевого самоврядування продовжують здійснювати повноваження, надані їм Конституцією України та законами України. Спільно з Міністерством внутрішніх справ України, іншими адміністративними органами та органами місцевого самоврядування військове управління має забезпечити виконання заходів і повноважень, передбачених законодавством для забезпечення оборони України, захисту безпеки народу та національних інтересів» [75]. Це означає, що діяльність служби в органах місцевого самоврядування не може бути призупинена і має виконувати свої функції, які визначені чинним Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001.

Людмила Михайлівна Корнута, справедливо зазначає, що «окремі питання урегулювання реалізації державної служби у період введення та дії військового

стану є зовсім не визначеними або потребують додаткової нормативної регламентації» [33, с.69]. Певним кроком у врегулюванні проблемних питань, які були породжені практичною діяльністю органів публічної адміністрації в умовах військової агресії РФ та з метою швидкого та ефективного прийняття управлінських рішень. Саме військової агресії РФ стала мовою прийняття Президентом України Закону № 2259–IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану». Так, відповідно до положень Закону «у період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова територіальної громади, на території якої не ведуться бойові дії та не прийнято рішення про утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів), виключно для здійснення заходів правового режиму воєнного стану може прийняти рішення щодо: 1) передачі коштів з відповідного місцевого бюджету на потреби Збройних Сил України та/або для забезпечення заходів правового режиму воєнного стану; 2) створення установ з надання безоплатної первинної правової допомоги, призначення на посади і звільнення з посад керівників таких установ, залучення фізичних чи юридичних осіб приватного права до надання безоплатної первинної правової допомоги; 3) боротьби зі стихійним лихом, епідеміями, епізоотіями; 4) поводження з небезпечними відходами. Договори, укладені під час дії воєнного стану сільським, селищним, міським головою від імені ради з питань, визначених ч. 4 і 5 ст. 9 (якщо вони належать до виключної компетенції сільської, селищної, міської ради), не потребують затвердження відповідною сільською, селищною, міською радою, якщо строк дії таких договорів не перевищує один рік з дня припинення чи скасування воєнного стану. У разі якщо строк дії таких договорів перевищує один рік з дня припинення чи скасування воєнного стану, сільська, селищна, міська рада протягом 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану приймає рішення про затвердження таких договорів та строк їх дії» [54].

Отже, публічна служба, зокрема й такий її різновид як служба в органах місцевого самоврядування, є важливою сполучною ланкою між публічною владою в особі, насамперед, органів публічного адміністрування та особою при реалізації її конституційних прав та свобод. У свою чергу важливим чинником ефективності самої публічної служби, зокрема й такого її різновиду як служба в органах місцевого самоврядування, виступають належні правові механізми реалізації права на таку службу, у тому числі й на конкурсній основі, адже саме конкурс, як основна форма реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, дозволяє залучати на службу найкращих осіб, що здатні професійно виконувати посадові обов'язки. При цьому, прийнятий у 2023 році новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який в цілому набирає чинності за шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, передбачає на подальше вдосконалення процедури проведення конкурсу на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. У свою чергу, імплементація відповідних новел потребує розробки та впровадження відповідного підзаконного правового регулювання. Муніципальна служба в Україні в умовах воєнного стану продемонструвала достатній рівень ефективності.

1.2. Поняття службовця муніципальної служби. Посади в органах муніципальної служби та їх категорії.

Служба в органах місцевого самоврядування (муніципальна служба) є окремим видом публічної служби, проходження якої здійснюється на посадах в органах місцевого самоврядування.

Однією із центральних категорій інституту публічної служби є правова категорія «посада державної служби». Дана правова категорія є основною для класифікації різновидів публічної служби та її службовців, їхнього правового положення. Тому нормативне закріплення правової категорії «посада»,

насамперед, залежить чітко та конкретно визначення правового положення публічного службовця, зокрема, його прав та обов'язків, правообмежень, етико-правових вимог та гарантій; соціального захисту та відповідальності.

Є.І. Бедний визначає, що «посада виступає первісним елементом будь-якої управлінської організації, основою для формування публічної служби. Це поняття відбиває частину публічної влади, що передається тій особі, яка заміщує цю посаду. Особа, яка займає публічну посаду, має керуватися особливими публічними інтересами, повинна служити всьому суспільству, бути вірною народу, який є джерелом влади, що здійснюється державними органами та органами місцевого самоврядування» [2, с. 6].

Посада не може бути засобом задоволення особистих професійних інтересів службовців, наприклад їхніх вимог щодо оплати праці. Так, О.І. Бедний в своїй науковій роботі визначає «посаду як найпростіший елемент управлінської організації (органу), як первісну та основну клітинку її організаційної структури». Слід також підкреслити, що за своїми характеристиками посада в муніципальній службі подібна до державної посади, наведено визначення, яке дослідниками вважається класичним, так «державно-службова посада – це частина організаційної структури державного органу (організації), відокремлена та закріплена в офіційних документах (штатах, схемах посадових окладів та ін.), з відповідною частиною компетенції державного органу (організації), що надається особі – державному службовцю з метою її практичного здійснення» [2, с. 7]. Так, Л.Р. Біла-Тіунова зазначає, що визначення поняття «посада державної служби» слід надавати через «загальноприйнятну дефініцію, яка визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах визначених повноважень» [5, с. 122].

Характеристика поділ на різновиди посад в органах публічної влади на політичні та адміністративні дозволяє враховувати розбіжності, що існують між

цими посадами, наприклад, розбіжності в порядку призначення на посаду, проходження публічної служби на таких посадах, а також звернути увагу на розбіжності в припиненні публічно-службових відносин на таких посадах. Слід зупинитися на такому підході до класифікації посад залежно від гілок влади на посади у судовій та виконавчій гілках влади, це надасть можливість виділити особливості проходження публічної служби професійними суддями, статус яких регламентується Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [78], та державними службовцями, статус яких регламентується Законом України «Про державну службу» [63]. Класифікація ж посад на державні та муніципальні, дозволяє виділити особливості публічної служби, яка здійснюється на посадах місцевого самоврядування.

Поняття «посада в органі місцевого самоврядування» у чинному законодавстві про службу в органах місцевого самоврядування міститься у ч. 1 ст. 2 Закону-2023, цією правовою нормою встановлено, що «посадовою особою муніципальної служби є особа, що визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця органу місцевого самоврядування з установленими посадовими обов'язками». Таким чином посаду в муніципальній службі науковці визначають «як особу, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету» [61]. Таким чином, службовців органів місцевого самоврядування характеризують такі ознаки: а) зайняття посади в органі місцевого самоврядування; б) виконання організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій; в) отримання заробітної плати за рахунок місцевого бюджету.

Із визначення служби в органах місцевого самоврядування та посадової особи місцевого самоврядування випливає, що «посада в органі місцевого самоврядування – це визначена структурою та штатним розписом первинна

структурна одиниця муніципального органу з установленими посадовими обов'язками щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій, спрямованих на реалізацію територіальною громадою свого права на муніципальну службу та окремих повноважень органів публічної адміністрації, наданих законом».

До посадових осіб муніципальної служби також зараховуються працівники, посади яких належать до патронатної служби. Це, зокрема, посади радників (консультантів), помічників міського голови, голови обласної, районної (районної в місті) ради, заступника голови обласної ради та ін.). У зв'язку з цим на працівників патронатної служби в органах місцевого самоврядування як посадових осіб місцевого самоврядування (на відміну від більшості працівників патронатної служби державних органів) у повному обсязі поширюється дія законодавства у сфері запобігання корупції (пп. «в» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» [69]).

Посадами в органах місцевого самоврядування, відповідно до ст. 6 Закону-2023, є:

«посади службовців місцевого самоврядування, на які особи призначаються за результатами конкурсу або за іншою процедурою, передбаченою Законом-2023, з визначеними повноваженнями щодо виконання завдань і функцій місцевого самоврядування;

виборні посади, на які особи обираються на місцевих виборах або обираються відповідною радою з числа її депутатів, або затверджуються відповідною радою, з визначеними повноваженнями щодо виконання завдань і функцій місцевого самоврядування (наприклад, відповідною радою обираються секретар сільської, селищної, міської ради; заступники голови районної, районної у місті, перший заступник та заступники голови обласної ради; затверджуються – заступники сільського, селищного, міського голови; керуючий справами

(секретар) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради; староста);

посади працівників патронатної служби, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради на строк його повноважень відповідно до законодавства про працю з урахуванням особливостей, передбачених Законом-2023, для організаційного, інформаційного та експертно-аналітичного забезпечення здійснення повноважень відповідним головою;

посади працівників органів місцевого самоврядування, які виконують функції з обслуговування, визначені відповідною радою на підставі критеріїв, затверджених Кабінетом Міністрів України. Особи призначаються на такі посади і звільняються з таких посад відповідно до законодавства про працю. Умови оплати праці таких працівників визначаються Кабінетом Міністрів України» [71].

Основним критерієм цієї класифікації посад в органах місцевого самоврядування є саме спосіб заміщення відповідних посад.

В свою чергу існують різні категорії посад в органах місцевого самоврядування. Так, категорію посад в органах місцевого самоврядування можна визначити залежності від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, кваліфікації та необхідної професійної компетентності службовців посади в органах місцевого самоврядування, які розділяються на види. Як зазначає Л.Р. Біла-Тіунова, категорія «посади – це єдина визначально-кваліфікаційна характеристика держаної посади, оскільки саме від того, до якої категорії віднесено державну посаду, залежать: спосіб вступу на державну службу; рівень професійно-кваліфікаційних вимог до претендента на її заміщення; перелік обмежень при вступі на державну службу і при проходженні державної служби; право на відставку як підставу припинення службових відносин; соціально-економічне забезпечення; правова охорона» [5 с. 165].

В органах місцевого самоврядування встановлюються 7 категорій посад. У межах кожної категорії об'єднуються відповідні посади органів місцевого самоврядування. Так, відповідно до положень ч. 1 ст. 14 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» саме: «перша категорія – посади Київського міського голови, голів обласних рад та Севастопольського міського голови;

друга категорія – посади Сімферопольського міського голови, міських (міст – обласних центрів) голів; заступників голів обласних рад та Севастопольського міського голови, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради;

третя категорія – посади перших заступників та заступників міських голів (міст – обласних центрів) з питань діяльності виконавчих органів ради; секретарів міських (міст – обласних центрів та міста Сімферополя) рад, міських голів (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення, крім міст – обласних центрів), голів районних, районних у містах рад; керуючих справами виконавчих апаратів обласних та Севастопольської міської рад;

четверта категорія – посади голів постійних комісій з питань бюджету обласних, Київської та Севастопольської міських рад (у разі коли вони працюють у раді на постійній основі), керівників управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, Севастопольської міської та секретаріату Київської міської рад, секретарів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, заступників міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) голів з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів, директорів, перших заступників, заступників директорів департаментів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад, міських (міст районного значення) голів, селищних і сільських голів, посади заступників голів районних рад;

п'ята категорія – керуючих справами виконавчих апаратів районних рад, керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів районних у містах рад, помічників голів, радників (консультантів), спеціалістів, головних бухгалтерів управлінь і відділів виконавчого апарату обласних, секретаріатів Київської та Севастопольської міських рад, керівників управлінь, відділів та інших виконавчих органів міських (міст обласного і республіканського в Автономній Республіці Крим значення) рад та їх заступників, керівників відділів (підвідділів) у складі самотійних управлінь, відділів виконавчих органів міських (міст обласного значення) рад, посади заступників міських (міст районного значення), сільських, селищних голів з питань діяльності виконавчих органів ради, секретарів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад;

шоста категорія – посади керуючих справами (секретарів) виконавчих комітетів міських (міст районного значення), сільських, селищних рад, керівників структурних підрозділів виконавчого апарату районних та секретаріатів районних у містах Києві та Севастополі рад та їх заступників, керівників управлінь, відділів та інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст районного значення), районних у містах рад та їх заступників, помічників голів, радників, консультантів, начальників секторів, головних бухгалтерів, спеціалістів управлінь, відділів, інших структурних підрозділів виконавчих органів міських (міст обласного значення та міста Сімферополя) рад, старост;

сьома категорія – посади радників, консультантів секретаріатів районних у містах рад, спеціалістів виконавчих органів районних у містах, міських (міст районного значення) рад, спеціалістів виконавчих органів сільських, селищних рад» [61].

Згідно з ч. 2 ст. 14 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 06.07.2001 року віднесення інших посад органів місцевого самоврядування, не зазначених у ст. 14, до відповідної категорії посад в органах місцевого самоврядування здійснюється Кабінетом Міністрів України за

поданням керівників відповідних органів місцевого самоврядування [61]. Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.04.2013 № 265-р посаду адміністратора виконавчого органу міської, селищної ради віднесено до п'ятої категорії посад в органах місцевого самоврядування [56].

Віднесення посади в органі місцевого самоврядування до відповідної категорії посад впливає виключно на присвоєння рангів посадових осіб місцевого самоврядування, що здійснюється у межах відповідної категорії посад [61].

Стосовно технічних працівників та обслуговуючого персоналу органів місцевого самоврядування слід зазначити таке: згідно з ч. 2 ст. 2 Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» дія цього Закону не поширюється на технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування, а правове регулювання статусу технічних працівників та обслуговуючого персоналу муніципальної служби здійснюється законодавством про працю [61]. Водночас, чинним законодавством про службу в органах місцевого самоврядування переліку посад технічних працівників та обслуговуючого персоналу органів місцевого самоврядування або критеріїв їх визначення не встановлено. Технічні працівники та обслуговуючий персонал органів муніципальної служби виконують роботу, яка не є пов'язаною з безпосереднім виконанням завдань і функцій муніципальної служби, оскільки саме на них покладається забезпечення належних умов функціонування органів місцевого самоврядування та виконання повноважень їх посадовими особами (комп'ютерне забезпечення та впровадження інформаційних технологій, документальне забезпечення та діловодство, обслуговування і ремонт будинків, робота з утримання прилеглої території тощо).

право на службу в органах місцевого самоврядування

Муніципальна служба являє собою складне соціальне та правове явище. Поєднуючи в собі політичні, соціальні, юридичні, організаційні, психологічні, етичні, соціологічні аспекти, вона виступає предметом актуальних наукових досліджень. Так, проблемні аспекти характеристики муніципальної служби обумовлені цілим рядом умов, які взаємопов'язані з децентралізацією влади та відповідного розширення повноважень муніципальної служби, так як успішне проведення таких заходів у величезній мірі залежить від професійного рівня, досвіду і компетенції службовців органів місцевого самоврядування.

Публічна служба, зокрема й такий її різновид як служба в органах місцевого самоврядування, є важливою сполучною ланкою між публічною владою в особі, насамперед, органів публічного адміністрування та особою при реалізації її конституційних прав та свобод. У свою чергу важливим чинником ефективності самої публічної служби, зокрема й такого її різновиду як служба в органах місцевого самоврядування, виступають належні правові механізми реалізації права на таку службу, у тому числі й на конкурсній основі, адже саме конкурс, як основна форма реалізації права на муніципальну службу, дозволяє залучати на службу найкращих осіб, що здатні професійно виконувати посадові обов'язки. При цьому, прийнятий у 2023 році новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який в цілому набирає чинності за шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, передбачає на подальше вдосконалення процедури проведення конкурсу на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. У свою чергу, імплементація відповідних новел потребує розробки та впровадження відповідного підзаконного правового регулювання.

Право на публічну службу загалом та право на службу в органах місцевого самоврядування є конституційними правами. На думку В. Костюк право на публічну службу є «системним, конституційним правом, яке впливає зі змісту права на працю, пов'язане із правом на державну службу та службу в органах

місцевого самоврядування, передбачає зайняття посад у публічно-правових інститутах влади, передбачає спеціальну процедуру реалізації, передбачає набуття правомочностей суб'єкта відповідних відносин, тобто правосуб'єктності публічного службовця, зумовлює службово-трудові відносини» [34, с. 23]. Так, законодавче закріплення службово-правових відносин в муніципальній службі закріплені в Основному Законі, відповідно до ст. 5 закріплює можливість «здійснення територіальною громадою питань місцевого значення може відбуватися як безпосередньо (через місцеві референдуми, загальні збори громадян, громадські слухання), так і через органи місцевого самоврядування, які для забезпечення своєї діяльності потребують спеціально підготовленого службового апарату», а відповідно до ст. 38 Конституції України для громадян України закріплене рівне «право доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування» [32]. Спираючись на конституційні принципи, було прийнято Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» [72], ратифіковано Європейську хартію про місцеве самоврядування [13], Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [61].

Право на службу в органах місцевого самоврядування, що містить право на рівний доступ до муніципальної служби, що реалізується через відповідні способи вступу на службу в органах місцевого самоврядування, передбачені законодавством про службу в органах місцевого самоврядування, за умови відповідності встановленим вимогам та відсутності обмежень і заборон, пов'язаних із прийняттям на цю службу та її проходженням.

Досліджуючи право громадян на службу в органах місцевого самоврядування варто зосередити увагу на положеннях Закону-2001 [71]. Основне завдання Закону-2001 проявляється у тому, щоб врегулювати умови забезпечення громадянами України права на муніципальну службу, визначити загальні засади конкурсної процедури, правове положення, гарантії, відповідальність посадових осіб муніципальної служби. Утім, даний Закон хоча й заклав основу для служби

органів місцевого самоврядування, проте виявився малоефективним у практичній реалізації. Численні дублювання положень даного Закону-2001 із положеннями Закону «Про державну службу», який втратив свою актуальність, викликає необхідність врегулювання статусу муніципальної служби нарівні окремого, нового за сутністю та змістом закону. Отже розкриття змісту право на службу в органах місцевого самоврядування здійснено з урахуванням положень за Законом-2023.

Відповідно до положень ст. 18 Закону-2023, «право на службу в органах місцевого самоврядування мають громадяни України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, терміну проживання на відповідній території» [61].

Деталізація вимог щодо осіб, які претендують на зайняття посад в муніципальній службі здійснюється в Типових професійно-кваліфікаційних характеристиках посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національне агентство України з питань державної служби [91]. Так, для посади головного спеціаліста встановлено.

Загальні кваліфікаційні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад в муніципальній службі, можуть варіюватися залежно від країни, регіону або конкретної муніципалітету. Проте, зазвичай такі вимоги можуть включати:

ромадянство: Зазвичай кандидати повинні бути громадянами відповідної країни або мати відповідний статус перебування.

ік: Існують обмеження за віком як для вступу на муніципальну службу, так і для певних рівнів посад.

світа: Кандидати можуть вимагатися мати певний рівень освіти або кваліфікації, які відповідають вимогам конкретної посади.

освід роботи: Деякі посади можуть вимагати певний рівень досвіду роботи у відповідній галузі або на аналогічних посадах.

оральна та професійна репутація: Кандидати можуть бути піддані перевірці на предмет відсутності судимостей або інших питань, що можуть впливати на їхню здатність виконувати обов'язки муніципального службовця.

ідповідність законодавству: Кандидати повинні відповідати законодавству, пов'язаному з муніципальною службою, включаючи вимоги щодо конфлікту інтересів та ін.

омунікативні навички: Здатність ефективно спілкуватися та працювати у команді може бути важливою для багатьох посад в муніципальній службі.

Ці вимоги можуть варіюватися, і рекомендується конкретно перевіряти оголошення про вакансії або законодавство вашого регіону для отримання точної інформації.

Особа, яка бажає реалізувати своє конституційне право на службу в органах місцевого самоврядування повинна відповідати законодавчо визначеним вимогам. Ці вимоги можливо класифікувати на два види: а) загальні; б) спеціальні.

Отже, загальними кваліфікаційними вимогами щодо осіб, які претендують на зайняття посад в муніципальній службі, є:

аявність громадянства України (підтверджується документами, передбаченими ст. 5 Закону «Про громадянство України» [58], п. 1 ч. 1 ст. 13 Закону «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» [65].

ільне володіння державною мовою. Володіння посадовими особами органів місцевого самоврядування на рівні вільного володіння також передбачено п. 4 рішення Національної комісії зі стандартів державної мови від 24.06.2021 р. № 31, ухваленим відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [66]. Підтвердження вільного спілкування державною мовою для посадових осіб муніципальної служби здійснюється державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою

(рівня вільного володіння першого ступеня (C1) або рівня вільного володіння другого ступеня (C2), що видається відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [66]. Обов'язок володіння службовцями місцевого самоврядування державною мовою передбачено у п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [66]. Відповідно до положень ст. 10 Конституції України надано статус мови офіційного спілкування посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування під час виконання посадових обов'язків, а також мови діловодства і документації цих органів та посадових осіб» [32].

Особа, яка претендує на зайняття посади в муніципальній службі у період військової агресії не подає до органу муніципальної служби документ, що посвіджує рівень володіння державною мовою відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [66]. Але законом встановлюється обов'язок подати такий документ протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Відповідно до ч. 3 ст. 10 Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» «рівень володіння державною мовою особами, які претендують на зайняття посади в органі місцевого самоврядування, засвідчується документом про повну загальну середню освіту за умови, що такий документ підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни), або державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови» [66].

З) наявність вищої освіти відповідного рівня (молодший бакалавр, бакалавр, магістр), у тому числі за відповідною спеціальністю. Так, наявність вищої освіти відповідного рівня часто визначається як одна з загальних кваліфікаційних вимог для багатьох посад в муніципальній службі. Зазвичай конкретний рівень освіти може визначатися залежно від характеру посади та вимог конкретного

муніципалітету чи країни. Наприклад, для виконання вищих адміністративних чи керівницьких обов'язків може зазначатися вимога до наявності вищої освіти, такої як бакалаврський, магістерський чи докторський ступінь відповідного профілю.

Деякі посади можуть також вимагати спеціалізованої освіти, пов'язаної із сферою, в якій працює муніципалітет. Наприклад, для посади у відділі міського планування може бути важливою архітектурна або інженерна освіта. Інші посади, які не вимагають такого високого рівня відповідної освіти, можуть мати менші вимоги, проте освіта часто вважається однією з ключових складових кваліфікацій для муніципальної служби.

4) наявність стажу роботи або досвіду роботи на відповідних посадах. Вимоги до стажу можуть варіюватися в залежності від рівня посади, виду роботи та конкретного муніципалітету чи країни. Наприклад, високі керівницькі посади можуть вимагати значного досвіду управлінської роботи або роботи на аналогічних посадах, тоді як менш високі адміністративні посади можуть приймати кандидатів з меншим стажем. Це вимагає від кандидата вказання резюме чіткого і докладного опису їхнього досвіду роботи, особливо того, який стосується конкретної сфери діяльності муніципалітету. У вакансійних оголошеннях часто вказується мінімальний рівень досвіду, який вимагається для конкретної посади. Загалом, досвід роботи є важливою складовою успішної кандидатури на посаду в муніципальній службі.

Так, загальний стаж вказує на сумарну тривалість роботи особи протягом її трудової діяльності. Це обчислюється як сума періодів, протягом яких працювала людина на різних робочих місцях або в різних позиціях. Загальний стаж може бути важливим фактором при розгляді кандидатури на різних посадах, особливо там, де важливий загальний професійний досвід. Він може свідчити про широкий спектр навичок, докладення зусиль та динаміку кар'єрного зростання.

Деякі робочі місця або посади можуть також вимагати конкретного загального стажу як одну з кваліфікаційних вимог для кандидатів. У випадку

посад в муніципальній службі, це може бути особливо важливо, оскільки досвід у сфері громадської служби та муніципального управління може виявитися корисним для виконання обов'язків. Загальний стаж може також враховувати різні періоди трудової діяльності, включаючи роботу у різних галузях та компаніях.

Відповідно до положень Закону-2023, встановлюються спеціальні вимоги до кандидата на зайняття посади в муніципальній службі, які визначаються керівником данної служби відповідно до вимог закону, професійних стандартів (у разі наявності) та з урахуванням методичних рекомендацій, затверджених центральним органом публічної адміністрації, що забезпечує формування державної політики у сфері служби в органах муніципальної служби [61].

Відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону-2023 «Про службу в органах місцевого самоврядування» на муніципальну службу не може бути прийнято осіб, яких:

- 1) досягли 65-річного віку;
- 2) визнано судом недієздатними (при цьому, є відсутнім уточнення про обмежену дієздатність, хоча очевидно, що це також унеможливилюватиме реалізацію права на службу в органах місцевого самоврядування);
- 2) мають судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення;
- 3) наявність судового рішення щодо позбавлено права займати посади в органах державної влади та їх апараті або в органах муніципальної служби протягом установленого строку;
- 4) особи є близькими особами та можуть перебувати в безпосередньо підпорядковані;
- 5) особи, які не склали спеціальну перевірку або не надали згоду на її проведення;
- 6) підпадають під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади»;
- 7) мають громадянство (підданство) іншої держави [61].

У ч. 4 ст. 18 Закону-2023 також закріплюється «обов'язок осіб, які претендують на зайняття посад в органах місцевого самоврядування повідомляти керівнику муніципального органу, на зайняття посади в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких осіб та можливий конфлікт інтересів» [61]. На посадових осіб муніципальної служби поширюються правообмеження, які закріплені Законом України «Про запобігання корупції» та Закон України «Про очищення влади».

Виснувано, що право на службу в органах місцевого самоврядування, яке передбачає, зокрема, й право на рівний доступ до муніципальної служби, реалізується через відповідні способи вступу на службу в органах місцевого самоврядування, за умови відповідності особи встановленим вимогам та відсутності обмежень і заборон, пов'язаних із прийняттям на цю службу та її проходженням.

оняття, види і принципи конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування

Законодавством про службу в органах місцевого самоврядування передбачено різноманітні способи вступу на муніципальну службу, які виокремлюються в залежності від посади в органі місцевого самоврядування: 1) вибори; 2) обрання відповідною радою; 3) затвердження відповідною радою; 4) призначення на конкурсній основі; 5) інші процедури, передбачені законодавством; 6) переведення; 7) прийняття на службу за строковим трудовим договором (контрактом) [6, с. 34].

Попри наявність аж чотирьох способів, чинне законодавство про службу в органах місцевого самоврядування пріоритетним способом визначає конкурс на

заміщення вакантної посади, який застосовується більше ніж у 90% випадках [17, с. 87]. Такий підхід є цілком виправданим і респондує міжнародно-правовим стандартам, оскільки дозволяє здійснювати відбір службовців місцевого самоврядування із дотриманням таких принципів, як: законність і демократизм, гласність і прозорість, професійність і компетентність, відданість і відповідальність.

Відповідно до положень чинного законодавства з питань проходження муніципальної служби перед конкурсною процедурою ставляться, передусім, два завдання: перше – забезпечити практичну реалізацію права рівного доступу до муніципальної служби; друге – визначити осіб, здатних професійно виконувати посадові обов’язки.

Перш ніж надавати безпосередню характеристику конкурсної процедури на зайняття посад в органах місцевого самоврядування, слід вказати на особливості правового регулювання порядку вступу на муніципальну службу в умовах повномасштабного військового вторгнення РФ на суверенну територію України. Широкомасштабна збройна агресія ставить перед державою нові завдання, які серйозно ускладнюють функціонування держави. Муніципальна служба не є виключенням, тому що дана служба є відповідальною за забезпечення потреб населення територіальної громади. Це означає, що діяльність державної служби і муніципальної, які виступають державним апаратом, не може бути призупинена і має виконувати свої функції, які визначені чинними законами України «Про державну службу» і «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Функціонування органів публічної влади в умовах військової агресії є складним і важливим аспектом управління державою. Військовий конфлікт може створити серйозні виклики для державних структур і вимагати адаптації, координації та реагування на різні ситуації. Одним із аспектів функціонування органів публічної влади в умовах військової агресії, стало підписання Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022

року № 64/2022 (зі змінами) в Україні з 24.02.2022 року [55] та було введено правовий режим воєнного стану.

Наступним кроком стало підписання Президентом України Закону № 2259–IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [60]. Зазначеним законом внесено зміни, зокрема, до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та передбачено «спрощену процедуру вступу на посади державної служби та посади в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану». Такі особи призначаються без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Проведення конкурсу, як однієї з процедур, що відбуваються на стадії прийняття на службу в органах місцевого самоврядування, втратило свою актуальність, зважаючи запровадження режиму воєнного стану та прийняття ряду нормативно-правових актів у процесі добору на посади в органах уніципальної служби.

Так, спеціальними актами також передбачаються інші процедури вступу на службу в органи місцевого самоврядування. Так, спеціальний порядок прийняття на муніципальну службу застосовується під час дії правового режиму воєнного стану. Цитуючи положення абз. 3 ч. 9 ст. 9, ч. 5 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» «у період дії воєнного стану особи призначаються на посади в органах місцевого самоврядування сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради без конкурсного відбору і здійснюється це на підставі: заяви (про призначення на відповідну посаду в органах місцевого самоврядування); особової картки (шляхом заповнення відповідного зразка); документів, що підтверджують наявність

громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад» [75].

Делегування вказаних кадрових повноважень сільського, селищного, міського голови, зокрема керівникам відділів, управлінь та інших виконавчих органів на підставі рішення відповідної ради або розпорядження відповідного голови, законом не передбачено (роз'яснення НАДС від 06.05.2021 р. № 133 «Щодо делегування повноважень сільського, селищного, міського голови керівникам виконавчих органів рад») [96].

Закон України «Про правовий режим воєнного стану», який встановлює порядок введення та функціонування воєнного стану в країні. Цей закон містить обмеження та процедури, пов'язані з введенням воєнного стану та його дією. Відповідно до тлумачення даного закону слід мати на увазі те, що закон не передбачає безстрокове призначення воєнного стану, це може вказувати на те, що він встановлює часові рамки для дії воєнного стану, а не дозволяє його нестрокове застосування. Зазвичай закони про воєнний стан встановлюють чіткі умови та строкові обмеження для збереження прав та свобод громадян.

Саме конкурс має забезпечити рівний доступ громадян до служби в органах місцевого самоврядування, як це передбачено у ст. 38 Конституції України [32]. Доступ громадян до муніципальної служби закріплюється міжнародно-правовими актами, які визнаються Україною. Так, відповідно до положень ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [42] «кожен громадянин повинен мати право і можливість допускатися у своїй країні на загальних умовах рівності до публічної служби без будь-якої дискримінації та без необґрунтованих обмежень».

Аналіз зарубіжного законодавства про публічну службу також свідчить про те, що конкурс є основним способом заміщення вакантних посад (§ 18 Закону Чеської Республіки «Про службу державних службовців у адміністративних

установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ», ст. 11 Закону Латвії «Про публічну службу» [62]).

Конкурсна процедура є одним із видів адміністративних процедур, отже, їй притаманні ті ж ознаки, що й іншим адміністративним процедурам. Поряд із цим, конкурсна процедура має низку рис та особливостей, які суттєво відрізняють її від інших адміністративних процедур [12, с. 194–202]. Правовою основою проведення конкурсної процедури є Закон-2023 «Про службу в органах місцевого самоврядування» [61], імплементація відповідних положень якого потребує затвердження центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері муніципальної служби Порядку проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування та Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад муніципальних службовців.

Звертаючись до характеристики конкурсної процедури слід звернутися до наукових напрацювань. Так, слід навести визначення О.С. Продаєвича, що «конкурсна процедура, як вид адміністративної службової процедури, це сукупність послідовно здійснюваних державними органами (посадовими особами) дій щодо визначення відповідності особи встановленим кваліфікаційним вимогам» [80, с. 12]. На думку О.П. Єфремової, «конкурс (конкурсний відбір) є особливою внутрішньоорганізаційною, формалізованою процедурою відбору єдиного кандидата на вакантну посаду в системі державної служби» [14, с. 14].

Конкурсна процедура, насамперед, характеризується своєю структурою, яку становлять стадії та підстадії (етапи) [92, с. 88]. Аналіз структури конкурсної процедури дає підстави виокремити стадії і підстадії (етапи) конкурсу.

Конкурсна процедура в муніципальній службі – це механізм відбору та призначення кандидатів на посади в органах місцевого самоврядування, який забезпечує прозорість, об'єктивність і відкритість в процесі набору персоналу.

Зазвичай такі конкурси проводяться відповідно до встановлених законодавством правил і процедур.

Основні етапи конкурсної процедури в муніципальній службі можуть включати наступне:

Оголошення вакансії: Початковий етап, під час якого оголошується вакансія на певній посаді в органах муніципальної служби. У вакансії зазвичай вказуються умови участі у конкурсі, необхідні кваліфікації та інші вимоги.

Подання заяв та документів: Кандидати подають свої заяви та необхідні документи, підтверджуючи їхню відповідність вимогам вакансії.

Перевірка кваліфікацій: Комісія перевіряє подані документи та визначає, чи відповідають кандидати вимогам вакансії.

Оцінка: Кандидати можуть бути оцінені з використанням різних методів, таких як тестування, інтерв'ю, асесмент-центри тощо. Це може включати і випробовування навичок, необхідних для виконання обов'язків на конкретній посаді.

Призначення: Комісія робить вибір на користь кандидатів, які відповідають найкраще вимогам вакансії, і рекомендує їх призначення на відповідні посади в муніципальних органах.

Призначення на посаду: Особи, які пройшли конкурсну процедуру і були призначені на посаду, офіційно вступають на роботу в муніципалітет.

Конкурсні процедури допомагають забезпечити об'єктивність та відкритість в роботі муніципальних органів і забезпечують вибір кандидатів на основі їхнього професійного досвіду та кваліфікацій.

1. Стадія підготовки конкурсу: а) оголошується інформація про проведення конкурсу на Єдиному порталі вакансій публічної служби та офіційному веб-сайті відповідного муніципального органу; б) прийом документів від кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування; в) попередня перевірка заяв та документів, які мають відповідати вимогам становленим в

Законі-2023.

Щодо цієї стадії конкурсної процедури слід зазначити, що в інформації про проведення конкурсу містяться обов'язкові дані (найменування муніципального органу із зазначенням його адреси та номери телефонів; назви вакантних посад; посадові обов'язки та розташування робочого місця; умови оплати праці; вимоги до професійної компетентності кандидата на зайняття посади; інформація щодо строковості чи безстроковості служби; встановлений список інформації та документів, які необхідних для участі в конкурсній процедурі, та строк їх подання; дата, місце або спосіб проведення конкурсу; прізвище, власне ім'я, по батькові, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсної процедури і додаткові відомості (які не суперечать законодавству про службу в органах місцевого самоврядування) щодо проведення конкурсної процедури.

Службовці, які виявили бажання взяти участь у конкурсній процедурі, направляють до конкурсної комісії визначений в законі-2023 перелік документів, зокрема, особи, які працюють в муніципальному подають лише заяву про участь у конкурсі. Щодо документів, які подаються кандидатом на конкурс зайняття посади службовця місцевого самоврядування, важливим є те, що передбачаються: а) обов'язкові документи (заява про участь у конкурсі та резюме встановленого зразка) [61]; б) можливість подання додаткової інформації (стосовно свого стажу роботи, професійного рівня і репутації (копії документів, що посвідчують підвищення кваліфікації (наприклад, грамоти, витяги), присвоєння наукового ступеня або вченого звання, характеристики, рекомендації, наукові публікації тощо); в) заборона щодо подання відомостей і документів, яких не передбачено законодавством. За загальним правилом, до участі в конкурсі допускаються кандидати на зайняття вакансії службовця муніципальної служби, документи яких відповідають установленим вимогам та пройшли перевірку [5, с. 197]. Водночас, особи, інформація щодо яких не відповідає зазначеним Законом-2023 вимогам, за

рішенням голови конкурсної комісії до тестування не допускаються, про що їм повідомляється керівник служби в органі місцевого самоврядування.

Отже, попередня оцінка представлених документів від кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування може включати перевірку освіти, професійного досвіду, сертифікатів тощо.

2. Стадія проведення відбору кандидата на вакантну посаду муніципальної служби, включає такі етапи: а) тестування; б) співбесіда та/або інші види оцінювання; в) прийняття рішення за підсумками конкурсу. Слід зазначити, що однією із суттєвих «новинок» чинного законодавства про проведення конкурсу є саме тестування. Тестування має за мету надати об'єктивну оцінку знань та здібностей кандидатом на зайняття посади службовця місцевого самоврядування, дане тестування проводиться конкурсною комісією, яка створена керівником органу місцевого самоврядування.

Процедурний статус конкурсної комісії визначається Законом-2023, який передбачає, що вона є правомочною у складі не менше 5 членів, а у виконавчих органах із статусом юридичної особи публічного права із загальною чисельністю службовців муніципальної служби до 10 осіб – не менше трьох членів. Очолює конкурсну комісію, як правило, заступник керівника органу муніципальної служби. Відповідно до Закону-2023 до складу конкурсної комісії можуть входити «службовці місцевого самоврядування, у тому числі з інших органів місцевого самоврядування, заступники сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради, державні службовці, науковці, фахівці, експерти, представники громадських об'єднань, які мають досвід роботи у відповідній сфері, а також представник виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності)».

У зарубіжних країнах, проведення конкурсних процедур із призначення на публічні посади муніципальної служби також включає у себе питання правового статусу конкурсної комісії. Термінологія та структура можуть різнитися в різних

країнах, але деякі загальні принципи можна визначити – незалежність, тобто конкурсна комісія, що утворюється в муніципальному органі зазвичай має статус незалежного органу. Це може гарантувати об'єктивність та недопущення втручання в політичні або інші впливи. Щодо складу комісії, то слід відмітити, що члени конкурсної комісії можуть бути представниками різних сфер, включаючи представників влади, експертів з галузі, представників громадськості тощо. Професійна кваліфікація, тобто члени конкурсної комісії повинні мати відповідні знання і професійний досвід для оцінки кандидатів. Також слід звернути увагу на принцип відкритості та прозорості, який проявляється в тому, що конкурсна комісія повинна працювати відкрито та транспарентно. Це може включати оприлюднення складу комісії, регламенту роботи, процедур відбору та критеріїв оцінки. Внутрішній регламент – багато країн встановлюють внутрішні регламенти для роботи конкурсної комісії, щоб забезпечити послідовність та правильність процедур. Важливе значення має участь громадськості, що окремих випадках може бути передбачена участь представників громадськості в конкурсній комісії, щоб забезпечити більшу легітимність та врахування громадської думки. Обовязкова наявність апеляційної процедури, яка передбачає для кандидатів, які мають можливість оскаржувати рішення конкурсної комісії.

Країни англо-правової системи та країни Центральної та Східної Європи можуть мати різні підходи до встановлення статусу та правил конкурсної комісії, проте загальний акцент зазвичай робиться на незалежності, об'єктивності та прозорості у виборі кандидатів на посади в публічних установах. [20, с. 326]..

Так, дійсно, процедури конкурсів для зайняття посад у країнах Європейського Союзу (ЄС) можуть значно відрізнятися в залежності від країни та характеру служби. Однак існують загальні принципи та рамки, які регулюють відбір та призначення на публічні посади в більшості країн ЄС. Так, згідно до Закону Чеської Республіки «Про службу публічних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших

працівників адміністративних установ» до складу конкурсних комісій, зазвичай долучаються службовці відділу персоналу муніципальної служби [62, с. 344], а відповідно до Закону Італії «Про державного службовця» – обов’язково входять безпосередній керівник муніципальної служби та службовці з юридичною освітою [94, с. 66].

Сама процедура конкурсів для зайняття посад в муніципальній службі у країнах Європейського Союзу характеризується розмаїтістю і значно відрізняються не тільки в залежності від країн, але й від характеру служби. Дані відмінності дають підстави визначити два види конкурсів:

1) формальний, відповідно, до якого відбір кандидатів муніципальної служби враховує їхні попередні досягнення, такі як освіта, робочий досвід, наукові публікації, проекти тощо. Але такий вид конкурсу може не враховувати поточні навички, можливості або потенціал кандидатів, які не відображені в їхніх попередніх досягненнях. Саме об’єктивність оцінювання може бути обмеженою, оскільки основний акцент робиться на минулому досвіді, що може призвести до відсутності оцінки потенціалу або новаторського підходу.

2) фактичний конкурс, центральне місце в якому займає тестування як найважливіший вид конкурсу.

Всебічна характеристика конкурсу в органах місцевого самоврядування є неможливою без дослідження підходів до його класифікації. Дослідження різновидів конкурсних процедур в органах місцевого самоврядування насамперед це дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно та прозоро використовуються конкурси в місцевому самоврядуванні, а також виявити можливість вдосконалення системи вибору кандидатів на ключові посади.

У науковій дописах виокремлюються різноманітні підходи щодо класифікації конкурсів (конкурсних процедур муніципальної служби), наприклад:

1) за ступенем допуску кандидатів конкурси можуть бути: відкриті – будь-який кандидат, який відповідає встановленим вимогам, може брати участь в

конкурсі; закриті або обмежені – участь в конкурсі обмежена певною групою кандидатів, які відповідають конкретним критеріям (наприклад, внутрішні працівники організації); змішані конкурси – коли на частину посад можуть претендувати будь-які особи, навіть які не є публічними службовцями, а на окремі посади можуть бути кандидати, що мають певний досвід.

В свою чергу Негара Р.В. приводить наступну класифікацію конкурсних процедур цитую «за змістом конкурсної процедури: конкурси на базі документів (про освіту, попередній досвід, наявні характеристики); конкурси, що передбачають складання іспитів; змішані конкурси (містять елементи обох вищеназваних процедур)» [45, с. 100].

Зарубіжне законодавство по різному визначає порядок, форму та юридичні наслідки конкурсного іспиту (тестування). Так, у ФРН для того, щоб зайняти вакантну посаду, кандидати насамперед складають два державні іспити перед незалежною комісією у складі чиновників та викладачів університету. Успішне складання цих іспитів не тягне за собою автоматичного заміщення посади, а тільки дає право на зайняття посади. У разі анонсування вакансії у державному чи муніципальному органі, як правило, із цими кандидатами проводяться співбесіди і тільки після цього приймається рішення про призначення [94, с. 67].

Свої особливості має конкурсна процедура в Австрії, яка проводиться при безпосередньому наборі на конкретну посаду. Цю процедуру умовно можна поділити на три етапи: 1) публічне оголошення вакансії із зазначенням вимог до кандидатів; 2) складання письмового іспиту, результати якого не є обов'язковими критеріями, але вони беруться до уваги під час відбору; 3) співбесіда з тими кандидатами, яких визнано такими, що відповідають установленим вимогам.

Цікавою з точки зору незалежності результатів конкурсу є конкурсна процедура Франції, відповідно до якої іспити відбуваються за наперед відомою програмою (як це має місце і в Україні), і розпочинається письмовими іспитами. Під час письмового іспиту суворо виконується принцип анонімності, що є

гарантією неупередженості конкурсної комісії. При цьому форми письмових іспитів можуть бути найрізноманітнішими: редагування тексту, підготовка документа, складення програми тощо. На усному іспиті (співбесіді) оцінюються рівень загальної культури кандидатів, їх спеціальні знання, а також здатність логічно викладати свої думки [28, с. 125].

Оцінювання кандидатів при вступі на вакантну посаду, окрім тестування, передбачає й співбесіду (так званий усний іспит), яка проводиться з тими кандидатами, які успішно пройшли тестування, з метою встановлення їх відповідності тим критеріям, які висуваються органом місцевого самоврядування до кандидатів, і виявлення тієї особи, яку конкурсна комісія може обрати кандидата для заміщення вакантної посади в органах муніципальної служби. При проведенні співбесіди здійснюється оцінка здатності кандидатів виконувати повноваження, здійснювати професійне зростання, вміння взаємодіяти з колегами, підлеглими, керівниками тощо. Виокремлюють декілька типів співбесід: структуровану та неструктуровану. Кожен тип співбесіди служить певній меті та дозволяє конкурсній комісії отримати певний погляд на навички, кваліфікації та особистісні якості кандидата на заміщення вакантної посади муніципальної служби. Підготовча співбесіда - визначає, наскільки добре кандидат вивчив інформацію про організацію, посаду та інші аспекти, що стосуються вакансії. Ситуаційна (поведінкова) співбесіда, коли кандидата просять розповісти про конкретні ситуації з його минулого досвіду, які демонструють його навички та здатність вирішувати проблеми. Технічна (професійна) співбесіда спрямована на перевірку технічних знань та навичок кандидата, особливо важлива для посад, де важливий певний фаховий рівень [36, с. 100].

Важливою складовою цієї стадії є прийняття рішення про рекомендацію на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. Власне, заради рішення й проводиться сам конкурс. Рішення про призначення на посаду в органі місцевого самоврядування приймає керівник органу муніципальної служби на підставі

пропозиції конкурсної комісії, на це дається термін 1 місяць з дня прийняття рішення конкурсною комісією. Важливим є те, що рішення конкурсної комісії, яке оформляється у вигляді протоколу, що підписується всіма членами комісії не пізніше, ніж через два дні після голосування, є обов'язковим для керівника. Кандидати, які успішно пройшли тестування, але не зайняли друге місце, такі кандидати на зайняття посади службовця місцевого самоврядування мають «право на призначення на посаду без конкурсу протягом 1 року з дня прийняття конкурсною комісією рішення про результати конкурсу, якщо посада муніципальної служби стане вакантною».

На відміну від такого однозначного рішення конкурсної комісії щодо рекомендації на вакантну посаду в Україні, дослідження європейського законодавства свідчить, що в окремих країнах конкурсні комісії можуть рекомендувати: 1) до 3 кандидатів (наприклад, Польща) [51]; 2) одного або декількох кандидатів (Естонія, Латвія) [38]; 3) складають список кандидатів у порядку відповідно до місць, які вони зайняли під час конкурсу (Чехія) [48].

3. Стадія оскарження рішення конкурсної комісії муніципальної служби. Прийняте рішення конкурсної комісії може бути оскаржене кандидатом керівникові відповідного органу муніципальної служби, на вчинення цих дій дається 3 дні з моменту ознайомлення із цим рішенням. Рішення керівника органу муніципальної служби щодо відмови в зарахуванні на посаду службовця органу місцевого самоврядування кандидат може оскаржити у порядку ст. 19 Кодексу про адміністративне судочинство України [29] до адміністративного суду.

4. Стадія виконання прийнятого рішення, відповідно до якої рішення про призначення на посаду службовця органу місцевого самоврядування приймає керівник органу муніципальної служби протягом 1 місяця з дня прийняття рішення конкурсною комісією. Зарахування на службу в органи місцевого

самоврядування оформляється наказом або розпорядженням керівника органу місцевого самоврядування, з яким знайомиться особа.

Для всебічного дослідження конкурсної процедури в орнах місцевого самоврядування виникає необхідність аналізу основних принципів з дотриманням яких ця процедура реалізується.

Досліджуючи принципи державної служби, С.В. Ківалов зазначає, що «принципи – це основоположні ідеї, настанови, які виражають об’єктивні закономірності та визначають науково обґрунтовані напрями реалізації компетенцій, завдань і функцій державної служби, повноваження державних службовців» [26, с. 7].

Принципи проведення конкурсу в орнах місцевого самоврядування спрямовані враховувати специфічні характеристики конкурсу, його завдання, мету, процедуру, а також сприяти покращанню практики застосування норм, присвячених конкурсній процедурі в орнах муніципальної служби.

Чинний Закон-2001, як і новий Закон від 02.05.2023 року принципів проведення конкурсу не передбачають. Тому принципи проведення конкурсного відбору отримали належну увагу лише в наукових дослідженнях. Так, О.С. Продаєвич указує «на такі принципи: рівність учасників конкурсу, колегіальність, гласність та його повне фіксування технічними засобами, змагальність, законність, безпосередність» [80, с. 159]. Г.В. Фоміч виокремлює «такі принципи: рівноправність, відповідність здібностей та професійного рівня, гласність, колегіальність, змагальність, законність» [92, с. 67-68]. До системи принципів оцінювання, у тому числі під час проведення конкурсу Ю.С. Даниленко відносить: «верховенство права; законність; ефективність; політичну неупередженість; доброчесність; рівність; презумпцію відповідності; безсторонність; безпосередність; правову визначеність; відкритість, прозорість та гласність; визначеність вимог; диференціацію критеріїв; дієвість оцінювання» [12, с. 37].

За твердженням О.П. Єфремової, до принципів організації процедури конкурсу належать: «прозорість і відкритість, рівноправність, рівний доступ до державної служби та рівні умови її проходження, об'єктивність і неупередженість, змагальність, підконтрольність, ефективність або неформальність, оперативність» [14, с. 15].

Отже, можна виділити наступні принципи проведення конкурсу в органах місцевого самоврядування: 1) принцип забезпечення рівного доступу до служби в органах муніципалітету; 2) політичної неупередженості; 3) законності; 4) довіри суспільства; 5) ефективного і справедливого процесу відбору; 6) прозорості та відкритості; 7) надійності та відповідності методів тестування; 8) доброчесності.

Принцип забезпечення рівного доступу до муніципальної служби. Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону–2023 принцип забезпечення рівного доступу до муніципальної служби розуміється як «заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на службу в органи місцевого самоврядування та її проходження» [61]. Конкурсу стосується дія цього принципу під час вступу в органи місцевого самоврядування, основою якого є положення ч. 2 ст. 38 Основного Закону [32]. Принцип забезпечення рівного доступу до муніципальної служби передбачає, що усі громадяни мають однакове право на участь у конкурсних процедурах і отримання посад в муніципальних органах. Цей принцип є фундаментальним для забезпечення справедливості, рівноправ'я і демократії в сфері муніципальної служби.

Основні аспекти принципу рівного доступу до муніципальної служби включають: безперешкодний доступ, який проявляється через можливість всіх громадяни мають право брати участь у конкурсах на муніципальні посади без будь-яких дискримінацій або перешкод. Це може стосуватися різниці у статі, расі, віросповіданні, віку, інвалідності та інших характеристик. Конкурсні вимоги та критерії повинні бути чіткими, об'єктивними та відповідати необхідностям

посади. Вони не повинні створювати неприязни або перешкоди для певних груп кандидатів [59].

Принцип політичної неупередженості. Згідно з п. 10 ч. 1 ст. 4 Закону-2023 даний принцип є важливим для забезпечення непереслідуваності, об'єктивності та ефективності державного апарату, що служить інтересам всього суспільства, незалежно від політичних кон'юктур [61]. Під час проведення конкурсу дія цього принципу стосується діяльності службовців органів місцевого самоврядування, залучених до організації проведення конкурсу, які зобов'язані не допускати впливу політичних поглядів під час прийняття рішень, оцінювання кандидатів тощо.

Принцип законності. Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону-2023 принцип законності означає обов'язок службовця муніципальної служби діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Основним Законом та іншими нормативними актами [61]. Цей принцип є основою для побудови правової держави, в якій закон є вищим і незалежним від влади, і всі суб'єкти суспільства повинні дотримуватися встановлених правил і норм. Принцип законності є одним із основних принципів публічного адміністрування та правової системи. Цей принцип передбачає, що усі дії та рішення державних органів, посадових осіб та громадян повинні відповідати чинному законодавству. Зміст цього принципу, що всі дії державних органів, посадових осіб та громадян повинні відповідати чинному законодавству. Права та повноваження влади обмежені конституцією та законами, а владні структури не можуть перейти межі своєї компетенції. [32].

Принцип довіри суспільства є новим у законодавстві про публічну службу. «Довіра – це ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чиясь правоту, чесність, щирість тощо» [86]. Проте принцип довіри суспільства є важливим аспектом сучасної публічної адміністрації. Цей принцип передбачає, що органи влади повинні прагнути отримати та зберегти довіру громадян. Для

цього вони повинні бути відкритими, прозорими та взаємодіяти з громадськістю, враховуючи її погляди та потреби. [90, с. 125]. Реалізація принципу довіри суспільства до конкурсу на службу в органи місцевого самоврядування передбачає впровадження практичних заходів, які сприяють взаємодії із громадою, підвищенню прозорості та відкритості у процесі відбору та формування муніципальної служби.

Принцип прозорості та відкритості. Прозорість згідно з п. 11 ч. 1 ст. 4 Закону–2023 – це «інформування про діяльність посадових осіб місцевого самоврядування, крім випадків, визначених Конституцією та законами України, гарантування вільного доступу до інформації про діяльність посадових осіб місцевого самоврядування в обсягах та порядку, визначених законом» [61]. Принцип прозорості та відкритості є одним із ключових принципів сучасної демократії та публічного адміністрування. Цей принцип передбачає відкритість діяльності муніципальної служби та їхню взаємодію з громадськістю для забезпечення високого рівня довіри суспільства та ефективності державних структур.

Ці заходи спрямовані на забезпечення високого рівня прозорості та відкритості в діяльності державних структур, що сприяє ефективнішому управлінню, запобігає корупції та зміцнює довіру між владою та громадськістю.

Принцип прозорості проявляється в установленні муніципальною службою умов, що забезпечують залучення громадян до прийняття рішень через створення і гарантування високого рівня їх обізнаності щодо їх діяльності. А також залучення громадських організацій, активістів та журналістів до моніторингу та контролю за проведенням конкурсної процедури. А принцип відкритості, згідно з п. 12 ч. 1 ст. 4 Закону–2023 є обов'язком із забезпечення можливості вільного доступу громадян щодо забезпечення повноважень муніципальної служби [11], тобто прозорість є ознакою зрозумілості, прозорої публікації інформації про

вакансії, умови та критерії відбору на посади в муніципальній службі. [90, с. 128-129]. У конкурсній процедурі прозорість реалізується через оприлюднення інформації про вакантні посади муніципальної служби та оголошенні інформації про проведення конкурсу, в оголошенні результатів конкурсу [61], у відеофіксації з одночасною трансляцією в режимові реального часу конкурсу та опублікування відеозаписів тощо. А відкритість виявляється в залученні представників громадськості до складу конкурсної комісії.

Принцип доброчесності. Відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 4 Закону-2023 цей принцип означає спрямованість дій службовця органів місцевого самоврядування на захист публічних інтересів та відмову службовця від переваги лоббістського інтересу під час здійснення наданих йому владних повноважень [61]. Буквальне значення поняття «доброчесність – моральна якість і чеснота». Однак його змістовне навантаження є суттєво ширшим, в широкому сенсі доброчесність – проявляється через це патріотизм, шанобливість, сумлінність, працьовитість, дисциплінованість гідність, вдячність, милосердя, щирість, відповідальність [26, с. 11]. Цей принцип тісно пов'язаний із законодавством про запобігання корупції. Він є одним з головних факторів запобігання конфлікту інтересів та забезпечує унеможливлення проявів корупції на службі в органах місцевого самоврядування [43, с. 61- 62].

Принцип надійності та відповідності методів тестування. Здійснення тестування в рамках конкурсу на заміщення посад муніципальної служби відповідно до цих принципів може сприяти ефективному та об'єктивному відбору кандидатів, що відповідають вимогам та потребам муніципалітету. Тестування є одним з етапів, які становлять конкурс, а тому цей принцип стосується лише цього етапу. В контексті проведення конкурсу на заміщення посад муніципальної служби принципи надійності та відповідності методів тестування можуть виявитися особливо важливими для забезпечення об'єктивності, справедливості та ефективності процесу відбору кандидатів. Водночас тестування є одним із

основних методів, що дає можливість оцінювати навички, знання та інші важливі аспекти кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування. Надійність методу, як видається, полягає в тому що інформація про тестування, його методи та критерії оцінювання є доступною, коректною та зрозумілою для всіх учасників конкурсу. [86]. Отже, відповідність методів – це обрання лише тих методів, які дозволяють максимально ефективно провести оцінку вимог до кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування.

Принцип ефективного і справедливого процесу відбору. Принцип ефективності відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону–2023 – це «раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики» [61]. Під час проведення конкурсу ефективність полягає в визначені чітких та реальних критеріїв, які відображають вимоги до посади та необхідні компетенції осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки. Справедливість – це правильне, гарантування рівних можливостей для усіх кандидатів незалежно від їхнього статусу, раси, релігії, гендерної належності тощо. [86]. Справедливість так чи інакше має реалізуватися в усіх інших принципах конкурсної процедури (зокрема, забезпечення рівного доступу до муніципальної служби, політичної незаангажованності, законності, транспарентності, доброчесності тощо). Здійснення конкурсного відбору відповідно до цих принципів сприяє створенню ефективної та справедливої системи муніципальної служби, яка відповідає потребам та вимогам територіальної громади

Принцип змагальності. Принцип змагальності сприяє створенню ефективного та справедливого конкурсного процесу, який максимально використовує потенціал усіх учасників та сприяє вибору найкращого кандидата для зайняття вакантної посади а органах місцевого самоврядування. Принцип змагальності в конкурсній процедурі передбачає створення конкурентного середовища, в якому різні учасники можуть представити свої кращі можливості та конкурувати за певну позицію чи можливість. Цей принцип є ключовим для

забезпечення ефективності, справедливості та об'єктивності конкурсного процесу. Фактично в конкурсній процедурі взаємопов'язані дві складові. По-перше, визначення відповідності кандидатів мінімальним вимогам.

Принцип колегіальності. Так, принцип колегіальності передбачає, що рішення конкурсної комісії приймається спільно колективом членів комісії, а не індивідуально однією особою. Це означає, що кожен член конкурсної комісії має право висловити свою думку, враховуючи об'єктивні критерії та оцінки, після чого колективно приймається рішення.

Принцип колегіальності є важливим для забезпечення об'єктивності, прозорості та справедливості у конкурсних процедурах. Він дозволяє уникнути суб'єктивних оцінок та забезпечує більш широкий погляд на кандидатів. Колегіальне прийняття рішень також сприяє зменшенню ризику виникнення корупційних практик та неправомірного впливу на процес відбору [80, с. 159-160]. Під час прийняття рішень конкурсної комісії поєднуються і колегіальність, у випадках, коли рішення приймаються більшістю голосів присутніх, і індивідуальність через особисте оцінювання кандидатів на посади в муніципальній службі.

Отже, виділено такі стадії конкурсної процедури на зайняття посад службовців місцевого самоврядування: підготовки до проведення конкурсу; проведення відбору кандидата на вакантну посаду (тестування та співбесіда); оскарження прийнятого рішення; виконання прийнятого рішення.

Запропоновано виділяти наступні принципи проведення конкурсу в органах місцевого самоврядування: 1) забезпечення рівного доступу до муніципальної служби; 2) політичної неупередженості; 3) законності; 4) довіри суспільства; 5) ефективного і справедливого процесу відбору; 6) прозорості та відкритості; 7) надійності та відповідності методів тестування; 8) доброчесності.

РОЗДІЛ 2

ПРОЦЕДУРА КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД СЛУЖБОВЦІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.

2.1. Підстави проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.

Основна мета конкурсної процедури полягає в забезпеченні заміщення вакантних посад, що цілком і повністю актуально й для конкурсу на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. Саме такий підхід було закладено і в новому Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [61], оскільки в ньому вживається словосполучення «конкурс на зайняття посади службовця місцевого самоврядування». У зв'язку з цим підставою для оголошення конкурсу визнавалось фактично лише наявність вакантної посади.

Водночас, характеристика положень Закону-2023, наукові напрацювання, а також об'єктивні потреби служби місцевого самоврядування (своєчасного заміщення посад місцевого самоврядування, забезпечення безперебійного функціонування органів місцевого самоврядування) зумовлюють необхідність уточнення та розширення підстав для проведення конкурсу на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. Так, відповідно до ч. 2 ст. 21 Закону-2023 [61] а саме:

- «1) на зайняття вакантної посади службовця місцевого самоврядування;
- 2) на посаду тимчасово відсутнього службовця місцевого самоврядування, за яким зберігається відповідна посада;
- 3) на посаду, з якої особу обрано/затверджено на виборну посаду;

4) на посаду, на якій службовець місцевого самоврядування припиняє службу в органі місцевого самоврядування відповідно» до п. 9 ч 1 ст. 71 Закону-2023.

Наведені випадки є юридичними фактами, які дозволяють керівнику служби місцевого самоврядування реалізовувати свої повноваження щодо оголошення конкурсу [46, с. 89]. Слід більш детально охарактеризувати особливості оголошення конкурсу за кожною із окреслених підстав та процедурні дії, які при цьому вчиняються учасниками цієї процедури.

Проведення конкурсної процедури на зайняття вакантної посади службовця місцевого самоврядування – це класичний випадок для оголошення конкурсу в публічній службі, метою якого є заміщення такої посади. Вакантна посада – це термін, який використовується для опису посади або позиції в організації, яка на даний момент не зайнята жодним працівником і відкрита для нового найму або призначення. Але Закон–2023 правову категорію «вакантна посада» не містить. Офіційне визначення поняття «вакансія» – «вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштовану особу» (п. 3 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [68]), та визначення поняття «посада в органі місцевого самоврядування» (п. 2 ч. 7 ст. 2 Закону–2023 [61]) можна дійти висновку щодо того, що «вакантна посада органу місцевого самоврядування – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця органу місцевого самоврядування з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, яка не заміщена в установленому законом порядку». Відсутність вакантної посади в органах муніципальної служби унеможливорює оголошення конкурсу за цією підставою.

Залежно від підстав у зв'язку з якими виникла вакантна посада муніципалітету, процедурні дії та учасники, які уповноважені їх здійснювати, також різняться. У випадку, коли вакантна посада утворилась із звільненням службовця місцевого самоврядування служба управління персоналом (можливо

за попереднім інформуванням керівником структурного підрозділу, в якому є така вакансія) повідомляє керівника органу муніципальної служби про виникнення вакансії та пропонує анонсувати конкурсну процедуру. Після цього службою управління персоналом готується проект відповідного наказу (розпорядження) про анонсування конкурсної процедури, яка погоджується в установленому порядку та передається на підпис керівника органу муніципальної служби. Якщо було утворено нову посаду, вчиненню зазначених дій передують розроблення посадової інструкції, визначення вимог до професійної компетентності тощо. У будь-якому випадку важливо дотримуватися прозорих та справедливих конкурсних процедур, визначених внутрішніми правилами органу муніципальної служби, для забезпечення ефективного та об'єктивного відбору нового службовця на вакантну посаду.

Проведення конкурсу на вакантну посаду на період заміщення тимчасово відсутнього службовця органу місцевого самоврядування допускає анонсування конкурсного відбору на посади, які фактично не є вакантними, оскільки зберігаються за відсутніми службовцями органу місцевого самоврядування.

Важливе значення для анонсування конкурсної процедури за цією підставою є часові межі «тимчасової відсутності» службовця органу місцевого самоврядування, конкретизація яких у чинному законодавстві з питань публічної служби є відсутньою. Приміром, для встановлення виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього службовця місцевого самоврядування, згідно з ч 2 ст. 50 Закону–2023, достатньою є відсутність службовця муніципальної служби протягом незначного часу [61] незначний час, можна тлумачити як відсутність декілька днів, тиждень, місяць, у зв'язку з перебуванням у щорічній відпустці або внаслідок тимчасової непрацездатності. Це очевидно не відповідає меті анонсування конкурсної процедури на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього службовця органу муніципальної служби.

Анонсування конкурсної процедури на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього службовця органу місцевого самоврядування має сенс лише за умови «довготривалої» тимчасової відсутності службовця, яка є плановою або, принаймні, прогнозованою. Це, наприклад, цитуємо «положення перебування в соціальних відпусках (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), відпустці без збереження заробітної плати (до досягнення дитиною шестирічного віку)», відповідно до Закону України «Про відпустки» [57]; на військовій або альтернативній (невійськовій) службі тощо. Складнощі, в анонсуванні конкурсної процедури за цією підставою виникатимуть при тимчасовій відсутності службовця органу уніципальної служби у зв'язку з його тимчасовою непрацездатністю. Складність полягає в тому, що прорахувати тривалість соціальної відсутності у такому разі досить складно чи взагалі неможливо, а передбачені строки тимчасової непрацездатності (приміром, 120 календарних днів підряд або більш як 150 календарних днів протягом року; більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) у разі певного захворювання, встановленого законом; взагалі до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, якщо втрата працездатності відбулась під час виконання посадових обов'язків) однозначно є довготривалими. Тому виникає необхідність уточнення часу тимчасової відсутності для анонсування конкурсної процедури.

Складнощі анонсування конкурсної процедури на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього службовця муніципальної служби, який знаходиться у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, безпосередньо як і заміщення такої посади, полягає в тому, що законодавством про працю гарантовано право дострокового припинення такої відпустки, у будь-який час до досягнення дитиною трирічного віку, при цьому зберігається і право знову повернутись у відпустку по догляду за дитиною. Тобто посадова особа муніципальної служби має право необмежену кількість разів

відбувати у відпустку для догляду за дитиною і повертатись на службу, що повністю унеможливило забезпечення належного виконання обов'язків за цією посадою, оскільки при кожному поверненні з відпустки на служби, службовець місцевого самоврядування, який тимчасового заміщуватиме цю посаду підлягатиме звільненню. Таким чином, наявні певні ризики блокування роботи як повністю органу місцевого самоврядування, так і його окремих структурних підрозділів.

У відповідності до цієї підстави для оголошення конкурсу, службою управління персоналом вивчаються підстави тимчасової відсутності службовця місцевого самоврядування, з'ясовується ймовірна тривалість такої відсутності, у тому числі позиція такого службовця щодо виходу на службу тощо, для визначення доцільності анонсування конкурсної процедури на період його відсутності. Далі, службою управління персоналом повідомляється керівник муніципальної служби та ухвалення рішення про оголошення чи покладання виконання обов'язків на іншу особу.

Проблема оголошення конкурсу на посаду, з якої особу обрано або затверджено на виборну посаду полягає в тому, що законодавством про працю гарантовано право службовців місцевого самоврядування, звільненим зі служби внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах чи органах місцевого самоврядування, після закінчення їх повноважень за виборною посадою повернутися на попередню посаду, а при її відсутності – інша рівноцінна посада в тому самому або, за згодою службовця, іншому органі. Положення ст. 118 Кодексу законів про працю [30] знайшли своє відображення і в Законі України «Про статус депутатів місцевих рад» в ч. 2 ст. 33 зазначено, що «депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації» [59].

Саме принцип обов'язковості і періодичності проведення виборів підтверджують, по-перше, обмежений певними тимчасовими рамками характер здійснення повноважень по виборній посаді, тобто терміновість договору публічних службовців; по-друге, обов'язкова наявність вакантної посади після закінчення терміну повноважень обраної особи. Також важливо, що дострокове звільнення публічного службовця з виборної посади також слід розглядати як закінчення повноважень, що дає службовцю право на вищевказані гарантії.

Якщо службовця місцевого самоврядування було призначено чи обрано на встановлений строк, що може зумовлюватися характером службової діяльності або характером функціонування органу місцевого самоврядування, служба в органі місцевого самоврядування припиняється у зв'язку із закінченням цього строку, який, зокрема, визначається актом про призначення на посаду службовця. Слід підкреслити, що відповідно до ст. 34 Закону України «Про державну службу» [63], за загальним правилом, «державний службовець призначається на посаду безстроково», але законодавець визначає виключення, що полягають в обмеженні строку перебування на державній службі для певних категорій посадовців. Важливе те, що строковий характер служби в органах місцевого самоврядування відбувається при заміщенні тимчасово відсутнього посадовця, тому при виході на службу заміщеного посадовця службовець місцевого самоврядування, який виконував свою діяльність на його посаді, припиняє її виконання. Припинення муніципальної служби за цією підставою, як і за іншими, оформлюється у вигляді адміністративного акту про припинення служби.

На окрему увагу заслуговує питання строків, в які має бути анонсування конкурсної процедури керівником служби місцевого самоврядування. У перших трьох підставах законодавцем жодних строків не встановлено. При цьому процедура проведення конкурсу, визначена положеннями Закону–2023 є однаковою щодо досліджених підстав оголошення конкурсу.

Здійснення конкурсної процедури на заміщення посад, що займають особи, припинення державної служби яких має відбутися відповідно до п. 9 ч. 1 ст. 71 Закону–2023 [61]. Досягнення службовцем місцевого самоврядування 65-річного віку є заздалегідь передбачуваною подією, настання якої є невідворотнім та не залежить від волі самого службовця або керівника служби місцевого самоврядування, а отже займана таким службовцем посада однозначно стане вакантною.

Проведення конкурсної процедури дещо завчасно обґрунтовується необхідністю забезпечення своєчасного заміщення посад і, зрештою, безперебійного функціонування муніципальної служби. Служба управління персоналом в аналогічному порядку заздалегідь повідомляє керівника служби місцевого самоврядування про досягнення певним службовцем органу місцевого самоврядування 65-річного віку та пропонує анонсувати конкурсну процедуру на його посаду.

Отже, визначено, що підставами проведення такого конкурсу виступають юридичні факти, які дозволяють керівнику органу місцевого самоврядування реалізовувати свої повноваження щодо оголошення конкурсу, а саме необхідність заміщення: вакантної посади; посади тимчасово відсутнього службовця муніципальної служби, за яким зберігається відповідна посада; посади з якої особу обрано/затверджено на виборну посаду; посади на якій особа припиняє службу в органі місцевого самоврядування при досягненні 65-річного віку.

2.2. Інформація про здійснення конкурсної процедури на зайняття посад службовців місцевого самоврядування.

Інформація про проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування логічно впливає із змісту принципів забезпечення рівного доступу до служби місцевого самоврядування, прозорості, відкритості і

спрямована на формування професійної, дієвої, ефективної та доброчесної служби в органах місцевого самоврядування. Її метою є:

- а) широке інформування про посади в органах місцевого самоврядування, на зайняття яких анонсовано конкурсну процедуру;
- б) забезпечення рівних можливостей доступу до служби в муніципалітеті;
- в) залучення громадськості до відбору кандидатів на посади служби в органах місцевого самоврядування [6, с. 244].

Позитивним є досвід зарубіжних країн щодо інформування громадян про вакантну посаду в органі місцевого самоврядування та про проведення конкурсу на її заміщення. Відповідно до статті 22 Закону Італії «Про цивільну службу» передбачає «обов'язок вивісити анонс про проведення конкурсної процедури у загальнодоступному місці за місцезнаходженням установи, в якій проводиться конкурс, а також опублікувати його в «афіші» цивільної служби та «афіші» публічної інформації» [62, с. 332].

Також законодавство зарубіжних країн встановлює основні вимоги до змісту поданих оголошень. Наприклад, у ст. 10а Закону Республіки Болгарія «Про цивільного службовця» встановлено, що «в оголошенні про проведення конкурсу має бути визначено: посаду, на яку проводиться конкурс; мінімальні та особливі вимоги до кандидата; порядок проведення конкурсу; необхідні документи, місце та термін їх подачі; загальнодоступне місце, де оприлюднюватимуться списки та інші повідомлення щодо конкурсу» [62, с. 138].

Що стосується вітчизняного законодавства, то відповідно до Закону-2023 рішення про проведення конкурсу ухвалюється керівником органу місцевого самоврядування за наявності вакантної посади в органі місцевого самоврядування. Умови проведення конкурсу визначаються керівником органу місцевого самоврядування, який призначає на посади та звільняє з посад в органі місцевого самоврядування.

Прийняття керівником служби місцевого самоврядування рішення про оголошення конкурсу є процедурною дією, яка регламентується (ст. 22 Закону–2023). Зазначене рішення приймається у формі наказу чи розпорядження, отже мають відповідати встановленим до них вимогам (формальним та матеріальним [41, с. 270-278]). Також передбачено, що умови проведення конкурсу затверджуються наказом (розпорядженням) керівника служби місцевого самоврядування.

В оголошенні зазначаються наступна інформація про проведення конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування:

«1) найменування і місцезнаходження органу місцевого самоврядування – зазначається повна назва органу місцевого самоврядування та його точна адреса;

2) назва посади – зазначається назва вакантної посади, на яку оголошено конкурс;

3) посадові обов'язки та розташування робочого місця – перераховуються основні посадові обов'язки за посадою, щодо якої анонсована конкурсна процедура;

4) умови оплати праці – зазначаються складники заробітної плати за посадою, зокрема розмір посадового окладу, надбавки, премії;

5) вимоги до професійної компетентності кандидата на зайняття посади – зазначаються загальні та спеціальні вимоги до посади муніципальної служби;

6) умови щодо строковості чи безстроковості муніципальної служби.

7) чіткий перелік документів, необхідних для участі в конкурсному відборі, та строк їх подання – такий вичерпний перелік інформації визначається в Законі, а строк визначається керівником служби місцевого самоврядування не може становити менше 10 та більше 30 календарних днів з дня оприлюднення інформації про проведення конкурсу» [61];

8) дата, місце або спосіб проведення конкурсу. Слід відмітити, що дата проведення конкурсної процедури визначається з урахуванням строку для подання інформації для участі в конкурсі;

9) прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності), номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу – дана інформація надається з метою уточнення та вирішення організаційних питань участі у конкурсі.

За загальним правилом конкурсна процедура анонсується на заміщення однієї посади муніципальної служби, незалежно від підстави для такого оголошення. З приводу одночасного оголошення конкурсу на декількох посад службовців місцевого самоврядування необхідно сказати, що таку можливість закріплено в Законі–2023, так, у практиці деяких органів місцевого самоврядування (у випадках злиття, приєднання, поділу, перетворення) траплялися випадки оголошення конкурсу на декілька однакових посад (як за назвою, так і за посадовими обов'язками). Відповідно до ч. 3 ст. 21 Закону–2023 можливість оголошення конкурсу на декілька посад допускається за таких умов:

«1) на посади тільки категорії 2 і 3 в органі місцевого самоврядування;

2) за цими посадами мають закріплюватись однакові посадові обов'язки;

3) висуватись однакові вимоги до професійної компетентності» [61].

Далі, не пізніше ніж протягом наступного робочого дня з дня підписання відповідного наказу/розпорядження керівник служби місцевого самоврядування забезпечує його оприлюднення. Для реалізації даної вимоги є необхідним оприлюднення на Єдиному порталі вакансій (через особистий кабінет органу місцевого самоврядування), після чого допускається оприлюднення і в інших джерелах, зокрема на офіційному веб-сайті органу місцевого самоврядування, інших веб-сайтах, в засобах масової інформації, це не є обов'язковим, але сприяє поширенню інформації про оголошення конкурсу.

Варто акцентувати увагу на тому, що оприлюднення оголошення про проведення конкурсу відбувається:

- «1) на Єдиному порталі вакансій публічної служби;
- 2) на офіційному веб-сайті відповідної сільської, селищної, міської, районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради» [61].

Створення та розміщення інформації на Єдиному порталі вакансій публічної служби дає змогу знайти інформацію про вакантні посади відповідно до регіону, галузі та рівня очікуваних зарплат. Єдиний портал вакансій це інформаційно-комунікаційна система, яка призначена для розміщення актуальних вакансій посад державної служби та місцевого самоврядування, на які оголошено конкурси на зайняття посад служби місцевого самоврядування, пошуку таких вакансій, подання інформації для участі у конкурсі, обробки поданої інформації для участі у конкурсі, проходження тестування, оприлюднення результатів конкурсу та здійснення комунікації.

У разі виявлення розбіжності між інформацією, зазначеною в наказі (розпорядженні) про оголошення конкурсу та умовах його проведення, та інформацією, розміщеною на Єдиному порталі вакансій публічної служби, спеціальний структурний підрозділ НАДС протягом 24 годин після її розміщення може виправити таку розбіжність. У такому разі оновлена інформація доводиться до відома осіб, які виявили бажання взяти участь у конкурсі, у визначеному порядку.

У цей же строк керівник служби місцевого самоврядування забезпечують передачу наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу та його умови в електронній формі НАДС [96]. На теперішній час призначення цієї процедурної дії зводиться лише до повідомлення НАДС про оголошення конкурсу, оскільки цей орган не має повноважень перевіряти дотримання органом місцевого самоврядування законодавства під час оголошення конкурсу.

Прийняття та аналіз інформації для участі у конкурсній процедурі на зайняття посад службовців місцевого самоврядування починається із подання заяви та необхідного пакету документів для участі у конкурсі особами, які бажають взяти в ньому участь. Ця дія здійснюється через Єдиний портал вакансій публічної служби за допомогою власного особистого кабінету та електронного цифрового підпису, а інших способів подати інформацію Законом-2023 не передбачено.

Вичерпний перелік інформації, що обов'язково подається для участі у конкурсі викладено у ч. 2 ст. 23 Закону-2023 [61].

Розглянемо та охарактеризуємо інформацію, яка подається:

«1) прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності), реквізити документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України;

2) наявність відповідного ступеня вищої освіти;

3) відомості про досвід/стаж роботи, стаж служби в органах місцевого самоврядування (за наявності), досвід роботи на відповідних посадах згідно з вимогами, передбаченими ст.19 Закону-2023 та умовами конкурсу, зокрема, «мати ступінь вищої освіти магістра або бакалавра та мати досвід роботи в органах місцевого самоврядування, на посадах державної служби або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше одного року»;

4) у разі здійснення конкурсної процедури на посаду категорії І – підтвердження подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік».

З одного боку, забороняється вимагати подання будь-якої іншої інформації, проте, з іншого, особа може додатково подавати будь-яку інформацію, з метою підтвердження попередніх результатів тестування, досвіду роботи, професійних компетентностей, репутації (характеристики, рекомендації, наукові публікації тощо), довідки (характеристики) про стажування громадян із числа молоді в

державних органах [44, с. 177]. До обов'язкових належить також заява про застосування заходів розумного пристосування, яка може подаватись особою з інвалідністю.

Службовці органу місцевого самоврядування, в якому анонсована конкурсна процедура, які виявили бажання прийняти участь у конкурсній процедурі, подають лише заяву. Ця особливість обумовлюється тим, що в органі місцевого самоврядування, в особовій справі службовця уже в наявності всі документи, що підтверджують інформацію, необхідну для участі у конкурсі, що не виключає можливості подачі додаткової інформації. При цьому подача такої заяви також здійснюється через особистий кабінет Єдиного порталу вакансій публічної служби.

Отже, на стадії підготовки до проведення конкурсної процедури основним завданням інформування про проведення конкурсу є широке інформування про посади в органах місцевого самоврядування, на зайняття яких оголошено конкурс, а також залучення громадськості до відбору кандидатів на посади служби в органах місцевого самоврядування. Оприлюднення оголошення про проведення конкурсу відбувається: на Єдиному порталі вакансій публічної служби та на офіційному веб-сайті відповідної сільської, селищної, міської, районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради. Створення та розміщення інформації на Єдиному порталі вакансій публічної служби дає змогу знайти інформацію про вакантні посади відповідно до регіону, галузі та рівня очікуваних зарплат.

2.3. Конкурсна комісія як суб'єкт оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проведення конкурсу.

Невід'ємною частиною дослідження конкурсу на зайняття посад службовців місцевого самоврядування є характеристика конкурсних комісій, порядку їх утворення, складу та повноважень.

Законодавство з питань публічної служби не містить визначення поняття «конкурсна комісія», хоча зустрічаються приклади встановлення офіційного визначення цього поняття в окремих сферах спеціальними підзаконними актами.

Так, конкурсна комісія, за визначенням С.М. Терницького, – «це колегіальний дорадчий орган, головне призначення якого – надати керівникові відповідного державного органу обґрунтовані пропозиції щодо того, хто з осіб, які брали участь у конкурсі, гідний зайняти ту чи іншу вакантну посаду на державній службі» [88, с. 16]. О.П. Єфремова визначає конкурсну комісію як «тимчасово діючим колегіальним органом, що створюється відповідним державним органом з метою проведення процедури відбору та визначення переможця конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби» [14, с. 14].

На переконання В.М. Зеленського, конкурсна комісія при прийнятті на роботу за конкурсом – це «постійно діючий, колегіальний орган, що створюється роботодавцем (керівником) для проведення конкурсного відбору з метою відбору кращого кандидата на зайняття вакантної посади, рішення якого є підставою для укладення з переможцем конкурсу трудового договору (контракту) або зарахування до кадрового резерву» [18, с. 147]. Ю.С. Даниленко визначає «конкурсну комісію тимчасово діючим органом, що утворюється за загальним правилом керівником державної служби з метою проведення конкурсу на зайняття вакантної посади» [12, с. 93].

Отже, наведені визначення виділяють основну мету утворення конкурсної комісії – проведення конкурсу, конкурсного відбору та визначення кращого кандидата на зайняття посади, переможця конкурсу. Із цим варто погодитись, адже, згідно з ч. 10 ст. 24 Закону–2023 конкурс на зайняття посад зайняття посад службовців місцевого самоврядування проводить конкурсна комісія, утворена керівником служби місцевого самоврядування тому варто зупинитись, на процедурних питаннях щодо утворення конкурсної комісії [61].

Конкурсна комісія правомочна у випадку коли у її складі присутні не менше п'яти осіб, а у виконавчих органах із статусом юридичної особи публічного права із загальною чисельністю службовців місцевого самоврядування до 10 осіб – не менше трьох членів, відповідно до ч. 2 ст. 24 Закону-2023 [61]. Оскільки законом встановлено лише нижній бар'єр кількісного складу, а верхнього немає, кількісний склад конкурсної комісії є необмеженим і визначається при її утворенні. До складу конкурсної комісії можуть входити службовці муніципальної служби, у тому числі з інших органів муніципальної служби, заступники сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради, державні службовці, науковці, фахівці, експерти, представники громадських об'єднань, які мають досвід роботи у відповідній сфері, а також представник виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності).

Аналізуючи положення ст. 24 Закону-2023 можна зробити висновок, що окреслений склад учасників конкурсної комісії має рекомендаційний характер; друге – перелік структурних підрозділів, представники яких можуть входити до складу конкурсної комісії, є невичерпним, при цьому до її складу не обов'язково мають входити представники всіх структурних підрозділів органу муніципальної служби, третє – до складу конкурсної комісії може бути залучено будь-якого «працівника» органу муніципальної служби.

Так, І.І. Задоя висловлювала двояке ставлення до формування складу комісії повністю з працівників відповідного державного органу. Цитую «з одного боку, нею зазначалося, що це добре, адже саме цим державним службовцям достеменно відомо, якими професійними знаннями, якостями та здібностями повинен відповідати претендент, та які його уміння чи навички будуть служити перевагою перед іншими претендентами. Але, з іншого боку, на рішення цієї комісії стосовно того чи іншого кандидата може вплинути керівник цього органу, адже члені цієї комісії *de facto* прямо чи опосередковано залежать від нього, тобто у цьому разі,

на жаль, не можна вести мову про абсолютну незалежність конкурсної комісії та про конкурс як умову забезпечення конституційного права рівного доступу до державної служби громадян України» [17, с. 158].

З прийняттям Закону-2023 ситуація частково покращилась, за рахунок більшої варіативності персонального складу конкурсної комісії. Так, до складу конкурсної комісії рекомендовано залучати представників служби управління персоналом (на яку покладається організація добору персоналу, оформлення вступу на державну службу, юридичної служби, а також інших структурних підрозділів в залежності від посад, на які проводять конкурс).

Також Р.В. Негара зазначає, що «нині відсутні вимог до публічних службовців, які залучаються до складу конкурсної комісії, зокрема щодо стажу публічної служби, категорії посади, відповідності рівня їх професійної компетентності тощо. Саме за відсутності вимог до публічних службовців, які залучаються до складу конкурсної комісії, знижують ефективність конкурсу, перешкоджають досягненню його головної мети – добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки. Незважаючи на це, є випадки, коли до членів конкурсної комісії висуваються певні вимоги, хоча й вони не стосуються їх професійної компетентності. Наприклад, у разі проведення закритого конкурсу конкурсна комісія формується із числа осіб, які мають допуск до державної таємниці, але це обумовлено особливостями закритого конкурсу» [44, с. 98].

Включенням до складу конкурсної комісії службовців інших органів міуніципальної служби, заступники сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради, державні службовці, науковці, фахівці, експерти, представники громадських об'єднань законодавець вирішує проблему формування та функціонування конкурсної комісії в тих органах місцевого самоврядування з загальною кількістю службовців до 10 осіб. Єдиною умовою залучення працівника іншого органу місцевого самоврядування, а також науковців, фахівців, експертів, представників

громадських об'єднань, яких зараховується до складу конкурсної комісії це досвід роботи в сфері публічного права.

Саме можливість залучення до складу конкурсних комісій представників громадських об'єднань, науковців, фахівців, експертів, а також представників виборного органу первинної профспілкової організації, зазвичай розглядають крізь призму забезпечення відкритості та прозорості конкурсів на посади служби місцевого самоврядування [44, с. 139]. Так, А.В. Андреев зазначає, що «участь представників громадянського суспільства у кадровому забезпеченні публічної служби України свідчить про розвиток демократичних інститутів у процесі відповідної діяльності та є надзвичайно прогресивним кроком, якого спрямовано на забезпечення ефективності та прозорості добору кадрів для потреб публічної служби Української держави» [1, с. 49]. Ю.С. Даниленко «це пов'язує із забезпеченням незалежності діяльності конкурсної комісії забезпечення конституційного права рівного доступу до публічної служби громадян України та проведення оцінювання на засадах прозорості та транспарентності» [12, с. 98]. Натомість О.А. Губська «участь представників громадськості в діяльності відповідних комісій визначає важливим запобіжником, який дозволяє певним чином усунути корупційні прояви під час проведення конкурсу на зайняття вакантних посад публічної служби» [10, с. 122].

До роботи конкурсної комісії можуть залучатись інші державні службовці, у тому числі з інших державних органів, службовців з інших органів місцевого самоврядування, науковці та експерти у відповідній сфері. Зазначені особи залучаються за рішенням конкурсної комісії для проведення оцінки відповідності професійних компетентностей кандидата на зайняття посади службовців місцевого самоврядування встановленим вимогам. Залучення таких осіб до роботи конкурсної комісії є правом відповідної конкурсної комісії та реалізується шляхом прийняття відповідного рішення (протоколу). Зазвичай зазначені особи залучаються до роботи конкурсної комісії з відповідною метою – проведення

оцінки відповідності професійних компетентностей кандидата встановленим вимогам.

Слід звернути увагу на те, що представники громадських об'єднань, науковці, фахівці, експерти, а також представники виборного органу первинної профспілкової організації залучаються безпосередньо до складу конкурсної комісії, як її члени, тобто наділяються усіма правами та обов'язками, а також несуть відповідальність. Водночас, Законом–2023 не передбачено будь-яких особливостей для цих суб'єктів як членів конкурсних комісій, отже вони мають однаковий правовий статус з іншими членами.

Залучення службовців з інших органів місцевого самоврядування, заступники сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради, державні службовці, науковці, фахівці, експерти, представники громадських об'єднань до складу конкурсних комісій, як і визначення кількості таких осіб, є правом суб'єкта керівника служби місцевого самоврядування, які утворюють конкурсну комісію, тобто залишається на їх розсуд. Із цього приводу С.В. Онищук зазначає, що «для об'єктивної роботи конкурсних комісій все ж таки правильніше залучати до їх складу представників громадських організацій згідно з Порядком обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад публічної служби, адже, як свідчить практика, важливою умовою успішної реалізації політики держави є участь структур громадського суспільства в управлінні різними сферами суспільного життя» [48, с. 128]. О.А. Губська, у свою чергу, наполягає на обов'язковості входження і до конкурсних комісій представників громадянського суспільства, цитуємо «моніторинг процесів у цій сфері суспільних відносин, безпосередня участь громадських активістів, науковців, практикуючих юристів та інших відповідальних осіб значною мірою посилює як довіру до проведення конкурсу, так і дотримання засад законності при його здійсненні» [10, с. 123-124].

До того ж чинним законодавством не встановлено кількості (ні мінімальної, ні максимальної) таких осіб, що залучаються до роботи конкурсної комісії, а також будь-яких вимог до них та порядку або критеріїв їх визначення, тобто й у вирішенні цього конкурсна комісія діє на власний розсуд. Проблеми із залученням науковців та експертів пов'язуються із складністю визначення таких осіб, оскільки чинне законодавство достеменно не встановлює, хто є науковцем або експертом. Проте, уточняється, що ці науковці та експерти мають спеціалізуватися «у відповідній сфері». Системний аналіз дозволяє дійти висновку, що такою «відповідною сферою» передусім є сфера діяльності посади служби місцевого самоврядування, на яку проводиться конкурс.

Водночас, Законом–2023 ч. 4 ст. 23 відмічається, що «до складу конкурсної комісії не можуть включатися народні депутати України, депутати місцевих рад, особи, які обіймають посади в керівних органах політичних партій, їх обласних, міських, районних організаціях і первинних осередках та інших структурних утвореннях, передбачених статутом політичної партії» [61].

Окремо слід звернути увагу на те, що Законом–2023 встановлено наступні положення, що «члени конкурсної комісії на час засідань конкурсної комісії, а також для здійснення повноважень в інших випадках звільняються від виконання виробничих або службових обов'язків з відшкодуванням їм середньої заробітної плати за основним місцем роботи та інших витрат, пов'язаних із виконанням обов'язків члена конкурсної комісії, за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету».

Конкурсна комісія утворюється у складі голови та членів комісії. Так, керівником служби місцевого самоврядування при утворенні конкурсної комісії не тільки затверджується її склад, але й визначається голова цієї комісії, усі інші відповідно особи її членами. Крім того, що прерогатива визначення голови конкурсної комісії належить виключно до повноважень керівника служби місцевого самоврядування, законодавством не передбачено і вимог, яким має

відповідати голова конкурсної комісії, тобто головою може бути визначений будь-який член конкурсної комісії, у тому числі представники громадських об'єднань, обрані до складу конкурсної комісії.

Завдання чи повноваження голови конкурсної комісії чинним законодавством з питань служби в органах місцевого самоврядування не тільки не систематизовано, але й не встановлено. Аналіз, правозастосовної практики свідчить, що голова конкурсної комісії керує на її засіданнях, організовує її роботу, формує порядок денний та пропонує його комісії, підписує протокол засідання конкурсної комісії тощо. Між тим, констатуємо, що владними повноваженнями голова конкурсної комісії не наділяється. Водночас, неврегульованим залишається питання можливості проведення засідання конкурсної комісії за відсутності її голови, але повноважності засідання. На практиці вирішення такої ситуації відбувається, як правило, шляхом обрання членами конкурсної комісії, присутніми на засіданні, члена конкурсної комісії, головуючого на такому засіданні, про що зазначається у відповідному протоколі. На підставі цього відповідний член конкурсної комісії здійснюватиме повноваження голови лише на цьому її засіданні.

Повноваження членів конкурсної комісії є більш упорядкованими. Так, ними приймаються рішення конкурсної комісії, вони оцінюють професійні компетентності кандидатів під час розв'язання ситуаційних завдань, співбесіди тощо. Слід також наголосити на поширенні на членів конкурсної комісії вимог Закону України «Про запобігання корупції», зокрема щодо конфлікту інтересів, їх обов'язків запобігати їх виникненню та забезпечувати врегулювання, оскільки службовці, яких залучено до складу конкурсної комісії, є особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (пп. «в» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» [69]), а представники громадських об'єднань прирівнюються до таких осіб (пп. «в» п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про запобігання корупції» [69]). У протилежному випадку

рішення конкурсної комісії, прийняті в умовах конфлікту інтересів (хоча б у одного її члена), підлягатимуть скасуванню.

У Законі–2023 повноваження конкурсної комісії також не систематизовано, аналіз положень закону дозволяє виокремити такі повноваження конкурсної комісії під час проведення засідання :

«1) прийняття рішення про залучення до роботи конкурсної комісії службовців муніципальної служби, у тому числі з інших органів муніципальної служби, заступників сільського, селищного, міського голови, голови районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради, державних службовців, науковців, фахівців, експертів, представників громадських об'єднань для оцінки відповідності професійних компетентностей кандидата встановленим вимогам;

2) вивчення результатів перевірки документів кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування;

3) організації відбіру кандидатів з використанням різних видів оцінювання;

4) прийняття рішення про призначення нової дати та/або часу проведення тестування, у разі коли тестування було перервано або не відбулося з технічних причин;

5) проведення співбесіди з кандидатами на зайняття посад службовців місцевого самоврядування з урахуванням результатів тестування для уточнення їхньої професійної компетентності;

6) особистого оцінювання рівень професійної компетентності кандидатів та визначають їх загальний рейтинг;

7) визначення кандидатур, які набрали найбільшу загальну кількість балів за результатами складання загального рейтингу кандидатів для визначення переможця конкурсу» [61].

Таким чином, підбиваючи підсумок характеристиці повноважень конкурсної комісії, можна констатувати, що конкурсна комісія реалізує свої

повноваження на її засіданнях, які проводяться нею як самостійно, так і за участю кандидатів на посади муніципальної служби, а також інших учасників, які залучаються до її засідань. Засідання конкурсної комісії є повноважним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини загального складу комісії (ч. 5 ст. 24 Закону–2023 [61]). Закон-2023 вказує саме на обов’язкову особисту участь членів конкурсної комісії. Присутність не менш як дві третини загального складу комісії є загальним показником, який не може змінюватися щодо окремих стадій чи етапів конкурсної процедури. Законом забороняється присутність на засіданні конкурсної комісії депутатів відповідної ради, крім випадків, коли такий депутат є виборною посадовою особою муніципальної служби кандидатом на зайняття посади службовця муніципальної служби.

Також на орган муніципальної служби законодавець покладає обов’язок здійснення відеофіксації всієї конкурсної процедури посаду службовця муніципальної служби категорії І з подальшим оприлюдненням на своєму офіційному веб-сайті відеозапису співбесіди переможця відповідного конкурсного відбору впродовж трьох днів з дня його проведення.

Традиційно, найбільш незалежними конкурсні комісії є в державах англо-американської правової системи, зокрема, країнах англо-американської правової системи. Так, у Великій Британії та Сполучених Штатах, конкурсні комісії, які здійснюють відбір на посади в державних установах, часто визначаються своєю незалежністю та об’єктивністю. Це важливий аспект для забезпечення прозорості, справедливості та ефективності конкурсних процедур. Основні риси незалежних конкурсних комісій включають:

Об’єктивність – комісії повинні бути об’єктивними у відборі кандидатів, оцінці їхніх кваліфікацій та здатностей, без впливу зовнішніх факторів.

Прозорість – процеси та критерії оцінювання повинні бути прозорими та доступними для всіх учасників конкурсу.

Запобігання корупції – забезпечення високого рівня етичності та запобігання корупції в процесі відбору.

Компетентність – члени конкурсної комісії повинні мати відповідні знання та досвід для ефективного визначення найкращих кандидатів.

Бєепристрасність – запобігання будь-якій формі пристрасності або дискримінації під час оцінювання кандидатів.

Відсутність втручання – збереження незалежності від зовнішніх впливів, які можуть впливати на рішення конкурсної комісії.

Правовий контекст – робота в межах встановлених законів та правил, що регулюють конкурсні процедури в державному секторі [8, с. 138].

Досить успішним є досвід США у питанні конкурсного відбору та визначення кращого кандидата на зайняття вакантної посади муніципальної служби. Добір кандидатів шляхом складання конкурсних іспитів для всіх федеральних установ здійснює Служба управління персоналом. Під її патронатом діють 65 міжвідомчих екзаменаційних комісій по всій території США. При них створено центри Співпраці з академічними та дослідницькими установами дозволяє використовувати передові підходи та наукові здобутки у сфері управління персоналом та публічної служби. Служба управління персоналом досить активно використовує електронні платформи та інноваційні підходи, таких стадій конкурсної процедури як онлайн-заявки та технології, що робить цю процедуру відбору більш ефективним та доступним. Кандидати на муніципальні посади мають можливість конкурувати в інтенсивному середовищі, що дозволяє відібрати найкращих. Різноманіття кандидатів сприяє формуванню команд, які відображають різноманіття спільнот та мають різні компетенції. В деяких муніципалітетах в США здійснюється залучення громадськості до процесу відбору. Це може включати участь громадян у комісіях, спеціально створених для відбору кандидатів [8, с. 131]. Існуючий досвід адміністрування муніципальною службою в США слугує прикладом для багатьох інших країн у вдосконаленні

своїх систем конкурсного відбору та управління персоналом в галузі муніципального управління.

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що одним із основних суб'єктів оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проведення конкурсу є конкурсна комісія, яка забезпечує організацію та проведення конкурсу кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування. Конкурсна комісія здійснює оцінку кваліфікаційних навиків кандидата і відповідність кандидата на зайняття посад службовців місцевого самоврядування, визначає професійний рівень кандидатів, особистісні, морально-етичні якості, особливості характеру, спроможність брати на себе відповідальність, проявляти ініціативність.

2.4. Методи оцінювання професійної компетентності кандидатів під час конкурсу.

Центральне місце у конкурсній процедурі щодо заміщення вакантних посад органів місцевого самоврядування належить методам оцінювання кандидатів на посаду. Саме від правильного вибору тих чи інших методів оцінювання залежить якісний добір професійних кандидатів на посади службовців муніципальної служби. Важливою теоретичною, з безумовним прикладним значенням, складовою оцінювання професійної компетентності кандидатів під час конкурсної процедури є виокремлення методики оцінювання.

Оцінювання діяльності публічного службовця має сприяти підвищенню якості роботи, розвитку професійних навичок та відповідальності перед громадянами. Важливо, щоб процес оцінювання був чесним, об'єктивним і стимулював розвиток працівників. Таким чином, методи оцінювання діяльності публічного службовця вченими визначаються як «сукупність різних підходів, способів та прийомів, які дозволяють як отримувати та досліджувати необхідну

інформацію щодо результатів діяльності публічного службовця протягом визначеного періоду, так і встановлювати відповідність кожного службовця встановленим вимогам до рівня професійних навичок, що висуваються в залежності від займаної посади публічної служби». Варто навести думку С.Е. Зелінського, який зазначає, що «методи оцінювання мають відповідати структурі органу державної влади, характерові діяльності державних службовців, цілям, які стоять перед оцінюванням, бути простими і зрозумілими, передбачати використання кількісних та якісних показників. До показників оцінки пред'являються вимоги повноти та достовірності відображення результатів» [19, с. 66].

У загальному розумінні, методами оцінювання кандидатів на щодо заміщення вакантних посад органів місцевого самоврядування є сукупність способів, прийомів та підходів, дають можливість отримати та аналізувати необхідну інформацію щодо відповідності кандидатів на муніципальну службу встановленим вимогам роботи на вакантній посаді, у тому числі необхідному рівню професійних навчок зазначених осіб. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» закріплює вичерпний перелік методів оцінювання кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування, серед яких, цитуємо «попередній розгляд поданих документів на відповідність встановленим законом вимогам, проведення тестування, проведення співбесіди» [61].

Крім названих методів, у науковій літературі існує думка щодо можливості застосування методу перевірки рекомендацій із попереднього місця роботи кандидата на службу в муніципалітеті (Reference checks), що проводиться у формі співбесіди, а у виключних випадках, письмово (анкетування з відкритими запитаннями), як правило, з безпосередніми керівниками кандидатів на публічну службу, або іншими посадовими особами [53]. Тому впевнено можна сказати, що застосування вказаного методу під час добору на посади органів муніципальної служби «І» та «ІІ», оскільки за допомогою методу перевірки рекомендацій можна:

встановити точність наданої кандидатом інформації щодо освіти, досвіду роботи; оцінити нетехнічні вміння, навички або компетенції (наприклад, компетенції лідерства).

Системи оцінювання кандидатів на публічну службу можуть варіюватися в різних країнах і визначатися відповідно до їхнього законодавства та управлінських практик. Методи оцінювання кандидатів на публічну службу можуть бути комбіновані та адаптовані залежно від конкретних вимог та контексту публічної служби в кожній країні. Важливо, щоб процес оцінювання був чесним, прозорим та дозволяв кандидатам продемонструвати свою придатність та професійну вартість.

У законодавстві таких країнах як: Велика Британія, Франція, Польща, Німеччина функціонує комбінована система . Так, наприклад, відповідно до § 36 Закону Чеської Республіки «Про державну службу» [25] цитуємо «іспит складається з двох частин: загальна частина (письмова) має на меті перевірити загальний рівень знань кандидата: знання організації та методів оцінювання кандидатів на публічну службу функціонування системи державного управління; прав, обов'язків та правил етики публічних службовців; національного законодавства та законодавства Європейського Союзу.

Процедурі оцінювання кандидатів на службу а органах місцевого самоврядування є властивою своєрідна внутрішня будова. Саме стадія проведення оцінювання кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування є центральною стадією конкурсної процедури, в ході цієї стадії вчиняються різноманітні процедурні дії щодо безпосереднього оцінювання кандидатів до муніципальної служби, відповідно до встановлених законом методів. Однак, методи застосовуються, як правило, в теоретичних дослідженнях, а методики використовуються у практичній діяльності. Таким чином, поняття «метод» та «методика», суттєво відрізняються що здійснює конкретизацію визначеного методу у формі процедури, послідовності дій, правил чи інструкцій.

На теперішній час кількість методів проведення оцінювання та відповідних методик зростає з року в рік, вони є досить різноманітними та спрямовуються на оцінювання: 1) роботи як окремого структурного елемента цілісної системи (наприклад, окремих структурних підрозділів органу місцевого самоврядування), так і системи в цілому (наприклад, орган місцевого самоврядування); 2) компетентності та психофізіологічних якостей людини, можливості та здатності її виконувати певну роботу, володіння певними особистісними якостями (особистісні компетентності, рівень виконання обов'язків та завдань тощо). Обрання того чи іншого методу залежить від тих суспільних відносин, які досліджуються, а також від того, який результат очікується. Відтак, методи оцінювання є більш дієвими та ефективними, коли використовуються у поєднанні декількох методів одночасно, які у сукупності здатні дослідити об'єкт чи суб'єкт із різних боків, за різними критеріями [39, с. 192].

Досліджуючи наукової доробки моливо стверджувати, що на сьогоднішній час відсутня єдина точки зору стосовно поділу на види методів оцінювання діяльності службовців муніципальної служби. Так, у теорії державного адміністрування використовують наступні методики оцінювання персоналу муніципалітету: 1) порівняння з іншими кандидатами; 2) методика поділу на групи; 3) метод шкалу спостереження поведінки – Behavioral Observation Scales, шкала оцінки показників – Graphic Rating Methods, управління згідно з цілями – Management By Objectives) [81, с. 50]. Ці методики можуть бути адаптовані та комбіновані залежно від конкретних потреб та особливостей державної служби в кожній країні. Оцінювання персоналу є ключовим елементом управління персоналом та забезпеченням високого рівня професійної якості в державному секторі.

У залежності від форми вираження кінцевого результату методи оцінювання діяльності службовців місцевого самоврядування поділяються на описові, кількісні та комбіновані методи. Структуровані співбесіди

застосовуються з попередньо підготовлених питань для оцінювання навичок, компетенцій та мотивації співробітника. Оцінювання робочої здатності, використовуються спеціальні методик та завдань для визначення, наскільки добре співробітник впорався з конкретною робочою ситуацією чи завданням. Метод 360-градусів або метод воротного зв'язу, тобто збирання відгуків від колег, підлеглих, керівників та інших стейкхолдерів для отримання повного розуміння професійного розвитку співробітника. Методика оцінювання ключових компетенцій реалізується у визначенні та оцінки ключових компетенцій, необхідних для успішної роботи у відповідній посаді. Метод ефективності роботи та використання ресурсів, тобто оцінка того, наскільки ефективно співробітник використовує ресурси, які йому надані, та наскільки ефективно він виконує свої обов'язки. Оцінювання досягнень та виконання завдань – аналіз досягнень співробітника та його відповідності визначеним цілям та завданням. Асесмент-центри, проявляється в організації асесмент-центрів, де співробітник проходить різні вправи та завдання для оцінки його здатностей та вмінь. Планування розвитку та самооцінки, визначення спільно з працівником плану розвитку та оцінка його самостійно, зокрема визначення сильних та слабких сторін. Оцінювання здатності до комунікації та роботи в команді, здійснюється шляхом врахування навичок комунікації та здатності працювати в команді, які є важливими для ефективності в державному апараті [12, с. 65].

Методи, що застосовуються в оцінюванні службовців муніципальної служби, також різняться залежно від використання формалізованих підходів на:

- а) неформалізовані методи – до яких слід віднести співбесіду, групову дискусію, спостереження, біографічний метод, самозвіт, документальний метод;
- б) формалізовані – анкетування, тестування, заданої бальної оцінки, еталону тощо.

Доцільно навести точку зору С.О. Приходько, що «за засобом та видом визначення результатів оцінювання службовців методи розподіляються на три

великі групи: 1) якісні методи; 2) кількісні методи; 3) комбіновані методи» [53, с. 441–442].

Для забезпечення прозорості такого оцінювання проводиться відеофіксацію конкурсного відбору на посаду службовця місцевого самоврядування категорії І. На голову конкурсної комісії покладається обов'язок до початку роботи засідання конкурсної комісії анонсувати про фіксацію за допомогою технічних засобів. Окрім цього усі аудіо- та відеозаписи засідань конкурсної комісії обов'язково додаються до протоколів засідань, з подальшим оприлюдненням на офіційному веб-сайті органу муніципальної служби, а відеозаписи співбесіди переможця відповідного конкурсного відбору оприлюднюються впродовж трьох днів з дня його проведення.

Законом-2023 встановлюється перелік необхідних документів, що подаються кандидатами на службу в органи місцевого самоврядування до конкурсної комісії для попереднього їх розгляду, серед яких [61] слід процитувати: «заяву про участь у конкурсі та резюме встановленого зразка, у якому зазначається така інформація:

- 1) прізвище, власне ім'я, по батькові, реквізити документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України;
- 2) наявність відповідного ступеня вищої освіти;
- 3) відомості про досвід/стаж роботи, стаж служби в органах місцевого самоврядування (за наявності), досвід роботи на відповідних посадах;
- 4) у разі проведення конкурсу на посаду категорії І – підтвердження подання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік».

Усі подані документи реєструються службою управління персоналом та відповідно перевіряються на відповідність установленим вимогам. Про результати такої перевірки кандидати на посаду місцевого самоврядування повідомляються у письмовій формі протягом трьох днів з дня надходження їх

документів до органу місцевого самоврядування. У разі невідповідності поданих документів установленим вимогам, кандидати на зайняття посади службовця місцевого самоврядування, до наступного етапу оцінювання не допускається.

Наступним етапом конкурсної процедури є проведення тестування та визначення його результатів. Метою проведення тестування є визначення рівня знань Основного Закону, нормативних актів про службу у місцеве самоврядування, антикорупційного та спеціального законодавства.

Варто зазначити, що у разі порушення кандидатом на зайняття посади службовця місцевого самоврядування встановлених умов проведення тестування, складається акт щодо відсторонення від подальшого проходження конкурсу, який візується усіма присутніми членами конкурсної комісії.

Варто акцентувати увагу на тому, що до конкурсної комісії передаються лише конверти з відповідями кандидатів на тестові запитання, а конверти з бланками персональних даних залишаються в служби управління персоналом. Такий порядок проведення тестування знижує вірогідність суб'єктивного ставлення окремих членів комісії до кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування та виключає можливість встановлення протекціонізму. Результати тестування вносяться службою управління персоналом у відомість встановленої форми та оголошуються кандидатам.

Проведення співбесіди є наступним етапом конкурсної процедури. Саме цей методом оцінювання кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування, який застосовується у разі успішного проходження усіх попередніх випробувань, що передбачає безпосереднє спілкування між членами конкурсної комісії та кандидатом. Співбесіду проходять усі кандидати на зайняття посади службовця місцевого самоврядування, незалежно від категорії посад.

При проведенні співбесіди здійснюється оцінювання: здатності кандидатів виконувати посадові обов'язки; відповідності в цілому рівня компетентності

кандидата згідно з профілем професійної компетентності посади; потенціалу професійного росту; вміння співпрацювати з колегами, підлеглими, керівниками тощо. Вчені виокремлюють декілька типів співбесід: «а) структуровану (визначається стандартний перелік питань для певних посад. Особа, яка проводить співбесіду, заносить відповіді кандидата на запитання у наперед підготовлений бланк); б) неструктуровану (стандартні питання і визначений порядок проведення співбесіди відсутні); в) ситуаційну (у запитаннях моделюються ситуації, які можуть виникнути під час виконання службових обов'язків, і кандидатів пропонується вирішити їх)» [5, с. 250–251].

Наступним етапом конкурсної процедури є ухвалення рішення. Оскільки оцінювання кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування передбачає застосування в установленій черговості різних методів оцінювання та як результат, встановлення за підсумками їх застосування різних результатів, необхідністю визнається їх узагальнення. Визначення результатів оцінювання кожного кандидата здійснюється шляхом підрахунку середнього арифметичного значення усіх індивідуальних оцінок за підсумками проведених випробувань.

За підсумками підрахунку загальної суми балів кожного кандидата на зайняття посади службовця місцевого самоврядування складається рейтинговий список. Переможцем конкурсу та другим за результатами конкурсу кандидатом на зайняття посади службовця місцевого самоврядування є особи, які за результатами складення загального рейтингу кандидатів зайняли відповідно перше та друге місце. Рішення конкурсної комісії оформляється протоколом, який підписується присутніми на її засіданні членами комісії не пізніше двох робочих днів після проведення засідання і зберігається в органі місцевого самоврядування, в якому проводився конкурс, протягом одного року.

В Естонії питання складення рейтингових списків кандидатів до місцевих муніципалітетів [22]. У Естонії система рейтингування муніципальної служби в основному ґрунтується на принципах ефективності, професіоналізму та відкритості. Важливою частиною цієї системи є оцінка праці та виконання обов'язків муніципальних службовців. Ваше питання може стосуватися процесу складення рейтингових списків для муніципальних службовців.

Під методами оцінювання кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування слід розуміти сукупність підходів, способів та прийомів, які дозволяють отримати та проаналізувати необхідну інформацію щодо відповідності кандидатів установленим вимогам щодо рівня професійної компетентності на відповідну посаду місцевого самоврядування. Після вибору методу оцінювання розробляються відповідні інструменти оцінювання, які дозволяють застосувати метод. Інструменти оцінювання – це практичні засоби збору інформації, розроблені в рамках відповідного методу оцінювання залежно від цілей, ситуації, цільової аудиторії тощо (наприклад, текст із визначеним переліком запитань та очікуваних відповідей; інструкція з переліком конкретних запитань для проведення інтерв'ю тощо). Можна виокремити кілька базових методів оцінювання кандидатів під час добору, зокрема: перевірка наявності інформації про освіту та досвід роботи (оцінка відповідності формальним вимогам); тестування; інтерв'ю (співбесіда); ситуаційні завдання тощо.

Процедура оцінювання кандидатів на зайняття посади службовця місцевого самоврядування – це встановлений адміністративно-правовими нормами порядок діяльності повноважних суб'єктів з оцінювання (конкурсної комісії) кандидатів на посади службовця місцевого самоврядування та визначення відповідності кожного з них встановленим законодавством загальним та спеціальним вимогам.

Визначено, що Законом-2023 закріплено вичерпний перелік методів оцінювання кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування, серед яких: попередній розгляд поданих документів на відповідність встановленим

законом вимогам, проведення тестування, проведення співбесіди. Застосування широкого кола методів в оцінюванні кандидатів покликане забезпечити, насамперед, результативність та ефективність їх оцінювання.

Висновки

Узагальнюючи результати проведеного магістерського дослідження можна дійти наступних основних висновків.

Публічна служба, зокрема й такий її різновид як служба в органах місцевого самоврядування, є важливою сполучною ланкою між публічною владою в особі, насамперед, органів публічного адміністрування та особою при реалізації її конституційних прав та свобод. У свою чергу важливим чинником ефективності самої публічної служби, зокрема й такого її різновиду як служба в органах місцевого самоврядування, виступають належні правові механізми реалізації права на таку службу, у тому числі й на конкурсній основі, адже саме конкурс, як основна форма реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, дозволяє залучати на службу найкращих осіб, що здатні професійно виконувати посадові обов'язки. При цьому, прийнятий у 2023 році новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який в цілому набирає чинності за шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, передбачає на подальше вдосконалення процедури проведення конкурсу на зайняття посади службовця місцевого самоврядування. У свою чергу, імплементація відповідних новел потребує розробки та впровадження відповідного підзаконного правового регулювання.

Встановлено, що в адміністративно-правовому полі існують розбіжності стосовно класифікації різновидів публічної служби. Це пов'язано, насамперед, з відсутністю чітких правових приписів щодо регулювання публічної служби в цілому. Зокрема, визначення публічної служби, наведене в п. 17 ст. 4 КАС України не розкриває її сутності як явища правової дійсності і не надає єдиного критерію її класифікації.

Виснувано, що право на службу в органах місцевого самоврядування, яке передбачає, зокрема, й право на рівний доступ до служби в органах місцевого

самоврядування, реалізується через відповідні способи вступу на службу в органах місцевого самоврядування, за умови відповідності особи встановленим вимогам та відсутності обмежень і заборон, пов'язаних із прийняттям на цю службу та її проходженням.

Проаналізовано дві групи вимог до кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування: 1) загальні, що встановлюються незалежно від категорії посади місцевого самоврядування: наявність громадянства України; володіння державною мовою; наявність відповідного ступеня освіти; стаж та досвід роботи; володіння іноземною мовою; 2) спеціальні, що встановлюються залежно від посади в органі місцевого самоврядування, а точніше обумовлюються тим обсягом завдань та функцій, що мають виконуватися на відповідній посаді та закріплюватися у профілях професійної компетентності посади місцевого самоврядування або посадових інструкціях: наявність досвіду роботи в конкретній сфері діяльності; необхідні знання, уміння та навички; особистісні компетенції.

Запропоновано виділяти наступні принципи проведення конкурсу в органах місцевого самоврядування: 1) забезпечення рівного доступу до служби в органах місцевого самоврядування; 2) політичної неупередженості; 3) законності; 4) довіри суспільства; 5) ефективного і справедливого процесу відбору; 6) прозорості та відкритості; 7) надійності та відповідності методів тестування; 8) доброчесності.

Наголошено, що підставами проведення такого конкурсу виступають юридичні факти, які дозволяють керівнику органу місцевого самоврядування реалізовувати свої повноваження щодо оголошення конкурсу, а саме необхідність заміщення: вакантної посади; посади тимчасово відсутнього службовця місцевого самоврядування, за яким зберігається відповідна посада; посади з якої особу обрано/затверджено на виборну посаду; посади на якій особа припиняє службу в органі місцевого самоврядування при досягненні 65-річного віку.

Визначено, що конкурсна процедура на зайняття посад службовців місцевого самоврядування – це сукупність послідовно здійснюваних процедурних дій, які об'єднуються етапи та стадії, що спрямовані на визначення громадян України, здатних професійно виконувати посадові обов'язки шляхом оцінки їх відповідності встановленим вимогам до професійної компетентності.

Встановлено, що завданнями відповідної конкурсної процедури є: 1) забезпечення практичної реалізації права рівного доступу до місцевого самоврядування; 2) визначення осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки; 3) заповнення вакантних посад місцевого самоврядування.

Виділено такі стадії конкурсної процедури на зайняття посад службовців місцевого самоврядування: підготовки до проведення конкурсу; проведення відбору кандидата на вакантну посаду (тестування та співбесіда); оскарження прийнятого рішення; виконання прийнятого рішення.

Зазначено, що на стадії підготовки до проведення конкурсу основним завданням інформування про проведення конкурсу є широке інформування про посади в органах місцевого самоврядування, на зайняття яких оголошено конкурс, а також залучення громадськості до відбору кандидатів на посади служби в органах місцевого самоврядування. Оприлюднення оголошення про проведення конкурсу відбувається: на Єдиному порталі вакансій публічної служби та на офіційному веб-сайті відповідної сільської, селищної, міської, районної у місті (у разі створення), районної, обласної ради. Створення та розміщення інформації на Єдиному порталі вакансій публічної служби дає змогу знайти інформацію про вакантні посади відповідно до регіону, галузі та рівня очікуваних зарплат.

Наголошено, що одним із основних суб'єктів оцінювання професійних компетентностей кандидатів під час проведення конкурсу є конкурсна комісія, яка забезпечує організацію та проведення конкурсу кандидатів на зайняття посад службовців місцевого самоврядування. Конкурсна комісія здійснює оцінку

кваліфікаційних навиків кандидата і відповідність кандидата на зайняття посад службовців місцевого самоврядування, визначає професійний рівень кандидатів, особистісні, морально-етичні якості, особливості характеру, спроможність брати на себе відповідальність, проявляти ініціативність.

Визначено, що Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (2023 р.) закріплено вичерпний перелік методів оцінювання кандидатів на службу в органах місцевого самоврядування, серед яких: попередній розгляд поданих документів на відповідність встановленим законом вимогам, проведення тестування, проведення співбесіди. Застосування широкого кола методів в оцінюванні кандидатів покликане забезпечити, насамперед, результативність та ефективність їх оцінювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрєєв А.В. Проблеми правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2019. 434 с.
2. Бєдний О. І. Організаційно-правові основи служби в органах місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. Одеса, 2003. 19 с.
3. Бережницький, Я. В. Правові проблеми служби в органах місцевого самоврядування. Науковий вісник Академії муніципального управління.-2009.- Вип 2 (2009): 45-49.
4. Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба як адміністративно-правова категорія. Наукові праці Одеської національної юридичної академії. 2009. С. 142–154.;
5. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
6. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навчальний посібник. 2020. 511 с.
7. Боссарт Д., Демке К. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу; пер. з англ. О.М. Шаленко. Київ: Міленіум, 2004. 128 с.
8. Грицяк Н. Підходи і методи державного управління у сфері гендерної політики Управління сучасним містом. 2004. № 7-9 (15). С. 131-139.
9. Губанов О.О. Системний підхід під час реалізації адаптації національного законодавства до законодавства ЄС у сфері публічної служби. Юридичний вісник. 2017. № 1. С. 168–174.
10. Губська О.А. Проблеми правового регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2018. 428 с.

- 11.Гудима Н.В. Принципи відкритості та прозорості в діяльності органів державного управління України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Київ, 2008. 20 с.
- 12.Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид наук. Одеса, 2017. 200 с.
- 13.Європейська хартія про місцеве самоврядування від 15.10.1985 року Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036%B2%D1%80 (дата звернення: 11.10.2023).
- 14.Єфремова О.П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2015. 24 с.
- 15.Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.
- 16.Задихайло О.А. Щодо проблеми визначення категорії «публічна служба» в законодавстві України. Юридичний науковий електронний журнал. 2016. № 6. 143-145.
- 17.Задоя І.І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2013. 238 с.
- 18.Зеленський В.М. Прийняття на роботу за конкурсом: дис. ... канд. задоюрід. наук. Київ, 2016. 194 с.
- 19.Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців : монографія. К. : НАДУ, 2016. 296 с.
- 20.Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз. К. : Основи, 1996. 226 с.
- 21.Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудоих відносин в Україні: монографія. Х. : Вид-во НУВС, 2004. – 337 с.

- 22.Касперська А., Халецька А. Проблемні питання процедури добору кадрів в органах місцевого самоврядування. *Skhid*. 2015. № 8. С. 16-20.
- 23.Камінська Н.В., Сьох К.Я. Забезпечення прав громадян на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади та євроінтеграції: монографія. Київ: КНТ, 2019. 264 с.
- 24.Картузова І.О., Осадчий А.Ю. Адміністративно-процедурне право: навч.-метод. посібник. Одеса: Юрид. л-ра, 2008. 288 с.
- 25.Китайгородська В.В. Служба в органах місцевого самоврядування як вид публічної служби в Україні. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. 2021. Том 32 (71) № 2. С. 18-26.
- 26.Ківалов С.В. Принципи державної служби у новому законі «Про державну службу». Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 68. С. 7–16.
- 27.Ківалов С.В., Біла-Тіунова Л.Р. Публічна служба в Україні: підручник. 2-е вид. Одеса, 2011. 688 с.
- 28.Кірмач А.В. Конкурсна процедура прийняття на державну службу : європейський досвід правового регулювання. Часопис Київського університету права. 2010. № 1. С. 135–140.
- 29.Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. Дата оновлення 20.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
- 30.Кодекс законів про працю від 06.07.2005 р. № 2747-IV. Дата оновлення 20.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
- 31.Коломоєць Т.О. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 576 с.
- 32.Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення 11.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

33. Корнута Л.М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. № 2. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/issue/view/10/11> (дата звернення: 15.02.2023)
34. Костюк В. Концепція права на публічну службу у контексті сьогодення: науково-теоретичний аспект. Публічне право. 2018. № 2 (30). С. 18–25.
35. Ладиченко В. Конкурсний відбір у системі державної служби: теорія і практика. Закон України. 2016. Вип. 9. С. 17-28.
36. Ладиченко В.В., Коломійчук В.О. Правові основи конкурсного відбору в системі державної служби. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2016. № 2. С. 94–100.
37. Лазебна І.В., Динник І.П. Служба в органах місцевого самоврядування: українські реалії та зарубіжний досвід. ВІСНИК ХНТУ № 2(85), 2023 р. С. 254-259.
38. Лазор О.Д., Шелепницька І.П. Публічна самоврядна влада в Республіці Італія та Україні: особливості організації та функціонування: монографія. Київ: Дакор, 2008. С. 120.
39. Линдюк О. А. Профілі професійної компетентності державних службовців як складова модернізації державної служби. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 4. С. 187–199. http://www.nbuuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_4_23 (дата звернення: 12.10.2023).
40. Малиновський В.Я. Сучасний стан і перспективи реформування публічної адміністрації в Україні. Вісник державної служби України. 2009. № 3. С. 21–25.
41. Мельник Р.С., Бевзенко В.М. Загальне адміністративне право: навч. посіб. Київ: Ваїте, 2014. 376 с.
42. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийнятий 16.12.1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН, ратифікований Указом Президії Верховної Ради

- Української РСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/995_043 (дата звернення: 11.10.2023).
43. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерещ (відп. ред.). Київ: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
44. Негара Р. В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021.
45. Негара Р.В. Класифікація конкурсів у державній службі. Одеські юридичні читання: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 9 листоп. 2018 р.); за заг. ред. Г.О. Ульянової. Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2018. 156 с. С. 98–101.
46. Негара Р.В. Підстави проведення конкурсу у державній службі. Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М.Р. Аракелян. Одеса: Видав. Дім «Гельветика», 2020. Т. 2. 480 с. С. 88–92.
47. Негара Р.В. Стажування громадян із числа молоді в державних органах: зміст, правове регулювання, значення. Правова позиція. 2019. № 1 (22). С. 131–141.
48. Онищук С.В. Особливості проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби: правові аспекти. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2019. № 3. С. 125–132.
49. Панейко Ю.Л. Наука адміністрації і адміністративного права: у 2 т. Загальна частина. Авґсбург, 1949. С. 49–51.
50. Плахотнюк Н. Г. Процедури прийняття на посади державної служби в Україні: теоретико-правовий аспект. Університетські наукові записки. Хмельницький, 2005. № 4 (16). С. 326–333.

- 51.Плахотнюк Н.Г. До питання про необхідність формування правової компетентності при підготовці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Publishing House “Baltija Publishing”. 2021. № 4. С. 12-19.
- 52.Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 21.12.2019 р. у справі № 820/4712/16. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/86504749> (дата звернення 12.10.2023).
- 53.Приходько С.О. Система оцінювання персоналу як ключовий елемент сучасної концепції управління персоналом публічної служби. Теорія та практика державного управління. 2012. Вип. 4. С. 437–444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_4_63 (дата звернення: 11.10.2023).
- 54.Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану Закон України від 12.05.2022 р. N 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2259-20> (дата звернення: 11.10.2023).
- 55.Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#n34> (дата звернення: 11.10.2023).
- 56.Про віднесення посади адміністратора до відповідної категорії посад в органах місцевого самоврядування: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.04.2013 р. № 265-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2013-%D1%80>. (дата звернення: 11.10.2023).
- 57.Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 11.10.2023).
- 58.Про громадянство України: Закон України від 18.01.2001 р. № 2235-III. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/965555%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).

- 59.Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11.07.2002 № 93-IV Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994226-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 60.Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12.05.2022 № 2259-IX Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5410-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 61.Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від від 02.05.2023 № 3077-IX Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994226-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023). (набирає чинності)
- 62.Про державного службовця : Закон Болгарії від 27.08.1999 р. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. К. : Конус-Ю, 2007. 735 с.
- 63.Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 11.10.2023. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
- 64.Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994226-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 65.Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус: Закон України від 20.11.2012 р. № 5492-VI. Дата оновлення: 24.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5492-17> .

- 66.Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 р. № 2704-VIII. Дата оновлення: 17.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19> .
- 67.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. Дата оновлення: 10.10.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> .
- 68.Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення 19.10.2023. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
- 69.Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення 25.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
- 70.Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: затв. Указом Президента України від 22.07.1998 р. № 810/98. Офіційний вісник України. 1999. № 21. Ст. 943.
- 71.Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-8%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 72.Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-8%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 73.Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/112-66559-8%80> (дата звернення: 11.10.2023).

- 74.Про очищення влади Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/112-66559-8%80> (дата звернення: 11.10.2023).
- 75.Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 15.02.2023)
- 76.Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення 25.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text>
- 77.Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду публічних службовців та інших працівників адміністративних установ : Закон Чеської Республіки від 26.04.2002 р. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. К. : Конус-Ю, 2007. 735 с.
- 78.Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. Дата оновлення 18.10.2023. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
- 79.Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 21 с.
- 80.Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: дис. ...канд. юрид. наук. Одеса, 2008. 238 с.
- 81.Протопопова Я.С., В.В. Китайгородська. Міжнародний досвід організації конкурсу на зайняття посади публічного органу. Вчені записки. 2021. № 17. С. 34-40.
- 82.Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. за заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. Київ: Конус Ю, 2007. 735 с.

- 83.Публічна служба: системна парадигма: кол. монографія / К.О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, Н. А. Липовська, Н. Г. Сорокіна та ін. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро: ДРІДУ НАДУ. 2017. 256 с.
- 84.Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) від 16.10.2007 р. № 8-рп/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-07/sp:max50:nav7:font2>.
- 85.Рунова Н. Публічна служба в Україні: проблеми дефініції. Публічне право. 2012. № 3 (7). С. 269–274.
- 86.Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980 р. URL: <http://sum.in.ua> (дата звернення 17.10.2023).
- 87.Стельмашук Л. С. Організаційно-правові засади відкритості державної служби: монографія. Івано-Франківськ: В-во ІФНТУНГ, 2015. 296 с.
- 88.Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2010. 22 с.
- 89.Тимків В.М. Понятійні аспекти и становлення публічної служби в Україні. Інвестиції: практика та досвід № 3, 2012. С. 70-73.
- 90.Тимошенко Н.В. Співвідношення принципів відкритості та прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування: «сіамські близнюки» чи узгоджена пара? Ефективність державного управління. 2015. Вип. 44. С. 125–131.

- 91.Типові професійно-кваліфікаційних характеристиках посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національне агентство України з питань державної служби від 07.11.2019 р. № 203-19.
- 92.Фоміч Г. В. Адміністративні процедури у публічній службі України: дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2010. 224 с.
- 93.Хомишин Ю.І. Публічна служба в умовах війни. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. №3. С. 308-312.
- 94.Храброва Ю.В. Зарубіжний досвід кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція 12 (1) (2014): 66-68.
- 95.Цуркан М.І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів: монографія. Харків: Право, 2010. 216 с.
- 96.Щодо делегування повноважень сільського, селищного, міського голови керівникам виконавчих органів рад Роз'яснення Національного агенства державної служби від 06.05.2021 р. № 133. Дата оновлення 25.10.2023. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text)
- 97.Янюк Н. Актуальні проблеми формування публічної служби в Україні. Вісник Львівського університету. Серія: Юридична. 2010. Вип. 51. С. 162–167.