

УДК 355.338.1

**Т.Є. КАГАНОВСЬКА**, канд. юрид. наук, доц., Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЙНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

*Ключові слова:* державна служба, державні службовці, атестація, атестаційне провадження, кадрова політика, управління державною службою

Державна служба повинна ґрунтуватися на професіоналізмі і кваліфікації державних службовців. Вони, виконуючи управлінські функції, виступають представниками публічної влади, діють в інтересах держави і суспільства.

В умовах модернізації держави в апарат управління потрібні люди, здатні успішно розв'язувати нові завдання, що виникають перед країною, і лише такі люди заслуговують посадового зростання. У зв'язку з цим надзвичайно важливим є усвідомлення держслужбовцями своїх професійних завдань, шляхів самоосвіти, мобілізації інтелекту на генерування нових ідей.

Удосконалення і впорядкування проходження державної служби неможливе без періодичної атестації службовців. Розробка правил і порядку проведення атестації і просування по службі мають вигляд тісно взаємопов'язаної процедури, тому інститут атестації держслужбовців одержить адекватне осмислення лише тоді, коли буде чітко визначено його положення у структурі інституту державної служби.

Правовими засадами проведення атестаційного провадження щодо державних службовців є Положення про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади, затверджене Постановою Ка-

бінету Міністрів України від 28.12.2000 р. № 1922 [1] (далі – Положення) та Типове положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26.10.2001 р. № 1440 [2] (далі – типове Положення). З метою підвищення ефективності діяльності державних службовців та відповідальності за доручену справу в державних органах один раз на три роки проводиться їх атестація, під час якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявленні працівниками при виконанні службових обов'язків, визначених типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад і відображених у посадових інструкціях, що затверджуються керівниками, державних органів відповідно до Закону України «Про державну службу» [3] та інших нормативно-правових актів».

Для усвідомлення сутності атестаційного провадження необхідно, передусім, розглянути поняття самої атестації. Найчастіше в адміністративно-правовій науці атестація визначається як державна перевірка ділової кваліфікації службовця з метою підвищення ефективності його діяльності та відповідальності за доручену справу, в ході якої оцінюються результати роботи, ділові та професійні якості, виявлені під час виконання службових обов'язків, та відповідність займаній посаді, а також вирішується питання про присвоєння йому категорії та рангу. Такий підхід можна вважати визначенням атестації у вузькому розумінні. Широке розуміння атестації передбачає розв'язання таких завдань: дотримання на практиці принципів державної служби; забезпечення законності в системі функціонування державної служби; формування професійного кадрового персоналу; застосування до державних службовців заходів відповідальності тощо [4].

Наприклад, Ю. Старілов під «атестацією державних службовців» розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія у межах установленної науково обґрунтованої проце-

дури з метою виявлення ступеня відповідності службовця посаді, яку він обіймає, здійснює оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу і підсумків його службової діяльності, результатами якої стають висновки і рекомендації атестаційної комісії щодо покращення праці як працівника, який атестується, так і апарату всього державного органу [5].

Отже, атестація – це діяльність, що розкривається у повному об'ємі лише за умови ефективного функціонування механізму атестації протягом всіх її етапів: підготовка атестації; проведення оцінки і здійснення контролю за роботою службовців; прийняття рішення відповідним керівним органом або керівником за результатами атестації; реалізація рекомендацій атестаційних комісій щодо удосконалення роботи службовців і всієї адміністрації в цілому; розв'язання суперечок, що виникають у зв'язку з проведенням атестації і її результатами, підбиття підсумків атестації; розповсюдження передового атестаційного досвіду.

Таку точку зору розділяють Б. Габричидзе і А. Чернявський [6].

Погодимось з В. Черепановим [7] у тому, що участь в атестації найважливіше право і обов'язок держслужбовця. Юридичний бік положення державних цивільних службовців полягає в тому, що вони зобов'язані у встановленій організаційно-правовій формі періодично атестуватися. Підкорятися правилам поведінки атестації і виконувати рекомендації атестаційної комісії – юридичний обов'язок кожного цивільного службовця.

Атестація як правовий інститут держслужби охоплює: сукупність правових норм, що регулюють відносини, які виникають у процесі її організації; оцінку виконання держслужбовцями, покладених на них завдань і обов'язків щодо забезпечення і реалізації повноважень державних органів; характеристику перспектив подальшого використання кадрів держслужби.

Атестація має найважливіше значення у практичній діяльності, оскільки є правовим

засобом розширення демократичних засад у кадровій політиці і в управлінні державною службою, засобом забезпечення формування і реалізації цілеспрямованої і передбачуваної кадрової політики в державних органах і, в кінцевому підсумку, у формуванні персоналу управління (кадрового потенціалу) в державних органах.

Отже, атестація – визначення кваліфікації, рівня знань працівника. Таким чином, виділяють два завдання атестації:

1) установа відповідності службовця посаді, яку він обіймає (визначення рівня професійної підготовки);

2) присвоєння кваліфікаційного розряду.

Правові норми, що входять до інституту атестації, встановлюють певний порядок діяльності державних органів, скерований на організацію і проведення оцінки службовців.

Під правовим інститутом атестації, на думку Ю. Старилова [5], слід розуміти систему правових норм, що регулюють атестаційно-посадові відносини, що складаються під час проходження державної служби у процесі здійснення діяльності щодо оцінки ділових, особистих, моральних якостей, результатів їх праці і дієвого контролю за роботою службовців з метою визначення рівня їх професійної підготовки і відповідності посаді державної служби, яку обіймають, вирішення питань про присвоєння державному службовцю кваліфікаційного розряду і підвищення ефективності управління

Атестація як головна форма перевірки і оцінки якості управлінських кадрів виконує достатньо важливі функції та є принциповим компонентом кадрової роботи. Атестація спрямована на розвиток управлінського потенціалу державних органів, органів місцевого самоврядування, їх апаратів, підвищення ефективності реалізації управлінських функцій, організацію роботи апарату, удосконалення діяльності з підготовки, підбору, розстановки і переміщення кадрів. Одночасно атестація сприяє раціональному використанню творчого потенціалу кожного атесто-

ваного, справляє позитивний вплив на професійне зростання.

З урахуванням викладеного вище хотілось би сформулювати наше визначення поняття атестація державного службовця як закріпленої адміністративно-правової форми періодичної оцінки професійних і особистих якостей, процесів і результатів професійної службової діяльності, що здійснюється з метою визначення відповідності державного службовця посаді, яку він обіймає, виявлення можливості заміщення ним вищої посади, а також з метою підвищення ефективності і результативності професійної службової діяльності.

Механізм атестації передбачає спосіб організації і здійснення атестаційної діяльності, що сприяє реалізації функцій атестації, досягненню її ефективного впливу на вдосконалення кадрової політики державного управління. Механізм атестації державних службовців є комплексним організаційним утворенням і складається з таких чотирьох елементів:

- 1) суб'єкт атестації;
- 2) об'єкт атестації;
- 3) безпосередня діяльність щодо оцінки і контролю за роботою службовців (управлінська процедура);
- 4) правові норми, що регулюють порядок проведення атестації.

Суб'єктом атестації є група осіб (колегія), яка проводить оцінку професійних, ділових, особистих і моральних якостей службовця і результатів його діяльності. Суб'єкти атестації оцінюють працівника під час проходження державної служби. У вузькому значенні суб'єктом атестації є атестаційна комісія, що складається з найбільш авторитетних професійних і принципівих співробітників. Для організації та проведення атестації наказом керівника державного органу (...) утворюється атестаційна комісія (...). Комісія утворюється у складі голови, секретаря та членів комісії. Головою комісії призначається заступник керівника державного органу. До складу комісії включаються керівники структурних підрозділів, де працюють державні службовці,

представники кадрової та юридичної служб. Керівник може залучати до роботи комісії незалежних експертів (ст.4 [1]).

Атестація (...) – це діяльність, процес, що починається з моменту прийняття рішення про проведення атестації і закінчується прийняттям рішення про висновки атестації, виконання всіх рекомендацій атестаційних комісій, а також зауважень і пропозицій, що виказуються ними на засіданнях. Таким чином, на різних стадіях атестаційної процедури суб'єктами атестації стають численні категорії державних службовців, що представляють різні органи, організації і їхні структурні підрозділи.

Об'єктами, що адекватно відображають результати професійної діяльності державного службовця і його професійні, особисті і моральні якості, мають бути результати функціонування певної сфери чи сектора держуправління, тенденції щодо їх зміни, що зумовлені відповідними управлінськими рішеннями цього органу держави. Об'єктом атестації є держслужбовці, які згідно з вимогами спеціального нормативного акту підлягають атестації, тобто це ті, кого оцінюють (особи, що займають державні посади держслужби в центральних органах державної влади).

Згідно з Положенням атестації підлягають державні службовці усіх рівнів, у тому числі ті, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менше, ніж один рік, якщо їх посадові обов'язки не змінилися. Не підлягають атестації державні службовці патронатної служби, а також ті, що перебувають на займаній посаді менше, ніж один рік (крім зазначених в абзаці першому цього тексту). Також Положенням передбачено, що атестації підлягають усі держслужбовці органів виконавчої влади, крім призначених на посади Президента України, Кабінету Міністрів України колегіального органу або органу вищого рівня; держслужбовці патронатної служби, а також особи, що перебувають на займаній посаді менше одного року. Положення регулює порядок проведення атестації, пов-

новаження атестаційної комісії, порядок прийняття рішення атестаційною комісією, порядок прийняття рішення атестаційної комісії керівником органу.

Особи, які згідно з діючим законодавством призначаються чи обираються на посаду на певний строк (визначений Законом, положенням про орган), передпенсійного віку, вагітні жінки проходять атестацію за власним бажанням. Положення передбачає те, що в період між атестаціями під час підбиття підсумків роботи органу за рік проводиться щорічна оцінка виконання держслужбовцями покладених на них завдань і обов'язків.

Передбачено, що атестація держслужбовців проводиться один раз на три роки. Держслужбовці, що не підлягають атестації у поточному році, повинні проходити атестацію у наступний атестаційний період, тобто через два роки на третій.

Під час атестації перевіряють, чи відповідає посаді, яку обіймає держслужбовець, ділова кваліфікація, рівень знань і навичок, інші суспільно значимі якості держслужбовця.

Третім обов'язковим елементом механізму атестації є безпосередня діяльність щодо здійснення атестації, тобто управлінська атестаційна процедура, що має організаційно-правовий характер. Атестаційна процедура, на думку Ю. Старилова, – це порядок послідовної реалізації вимог (умов) атестаційної діяльності у різноманітних державних органах і органах державного самоврядування, їх організаційного і технічного забезпечення, тобто система послідовних дій щодо здійснення атестації [5].

Атестаційна процедура включає такі основні елементи: 1) постановку цілей і завдань атестації; 2) розробку підготовчих заходів; 3) збір, вивчення, аналіз і узагальнення інформації про працівника, що атестується; 4) вироблення системи оцінки службовців; 5) проведення атестаційної оцінки службовців, виявлення ступеня їх відповідності займаній державній посаді державної служби; 6) підготовку атестаційними комісіями реко-

мендацій; 7) встановлення порядку прийняття керівним органом або керівником державного органу рішення за результатами атестації про присвоєння державному службовцеві кваліфікаційного розряду, про матеріальне або моральне заохочення (стимулювання), включення його в резерв на висунення і т. п.; 8) формування порядку реалізації підсумків атестації – оцінок і рекомендацій атестаційних комісій (розробка необхідних заходів, що сприяють цьому; встановлення періодичності дій виявлення суб'єктів і методів здійснення цих дій; визначення наслідків реалізації дій і відповідальності посадовців за їх виконання).

До атестаційної процедури входить і проведення оцінки державних службовців. Оцінка – показник ступеня відповідності особи, що атестується, займаній державній посаді державної служби. Сама оцінка також має конкретну процедуру і здійснюється за допомогою здійснюваних дій. Таким чином, оцінка є одним з найголовніших елементів атестаційної процедури.

Механізм оцінки, що забезпечує її ефективні результати, повинен обов'язково включати такі елементи: 1) суб'єкт оцінки; 2) об'єкт оцінки; 3) науково розроблені критерії оцінки діяльності державних службовців, тобто конкретні вимоги, яким повинні відповідати діяльність працівника, його особові якості і результати праці; облік інших чинників, що розкривають зміст роботи; 4) методи оцінки; 5) процедура оцінки (створення раціональної системи обліку показників роботи службовців, що дозволяє аналізувати зібрану інформацію; виділення працівників, що займаються проведенням оцінки; комп'ютерне забезпечення процесу оцінки; проведення оцінки як такої і т. д.) [5, с.408–409].

Якісна і об'єктивна оцінка роботи держслужбовців надзвичайно важлива, оскільки від їх компетентності залежить ефективність державного управління. Оцінка ефективності – це комплексна оцінка відповідності певної служби. Регулярна оцінка діяльності держслужби дає керівнику служби великі можливо-



сті щодо оптимізації управління як усієї служби в цілому, так і окремих підлеглих зокрема. Під час вирішення оцінки працівника, керівник не повинен змішувати свої емоції і завдання, поставлене перед ним. Правильний вибір критеріїв не менш важливий, ніж об'єктивність дослідження.

Однак до найбільших труднощів під час побудови комплексних систем показників результативності слід віднести наступне. Орієнтація на кінцеві результати, що виражаються у соціальному і економічному ефекті, ускладнює визначення кінцевого внеску окремо взятого державного службовця у досягнутий результат, а для об'єктивної оцінки його діяльності необхідно сформулювати якомога більше чітких показників. Також слід відмітити, що показники результативності багато в чому залежать від зовнішніх ефектів, на які державний службовець не може мати значного впливу. На практиці оцінка кінцевих результатів діяльності держслужбовців у чистому вигляді, без урахування впливу зовнішніх чинників виявляється дуже складною. Таким чином, необхідно сформулювати і обрати також показники результативності, які максимально відобразили б ступінь причетності і «внеску» конкретного державного службовця по відношенню до певного чинника.

Іншою проблемою є вибір оптимальної кількості критеріїв оцінки результативності діяльності державних службовців. Якщо їх буде дуже багато, то складність оцінки і витрати на моніторинг великої кількості показників може перебільшити позитивний ефект від практичного застосування показників результативності. Якщо ж навпаки показників недостатньо, то може проявитися «ефект спотвореної поведінки» з боку державних службовців, коли вони переносять усю увагу на види діяльності, що в кінцевому підсумку будуть виміряні показниками і забувають про інші посадові обов'язки.

Критерії оцінки можна розділити на дві групи: особистісні і професійні характеристики.

I. Оцінка професійних характеристик держслужбовців охоплює:

- досвід роботи у даній сфері;
- обсяг і якість знань з даної сфери;
- додаткові навички: знання мов; володіння комп'ютером; наявність водійських прав тощо.
- знання законодавства;
- пройдені курси підвищення кваліфікації.

II. Оцінка особистісних характеристик державних службовців:

- старанність;
- комунікабельність;
- здатність працювати у команді;
- адекватність самооцінки;
- наявність або відсутність шкідливих звичок.

Під час оцінки особистісних якостей співробітника необхідно бути обережним у виборі якостей, що будуть оцінені. Слід обирати лише ті якості, що можуть допомогти чи завадити виконанню співробітником його прямих службових обов'язків.

Таким чином, у атестаційному провадженні можна виділити наступні стадії:

- підготовка справи про атестацію державного службовця;
- розгляд атестаційної справи;
- прийняття рішення щодо атестації державного службовця;
- оскарження прийнятого рішення;
- виконання прийнятого рішення [4].

Проведенню атестації повинна передувати підготовча і організаційна робота.

Кадрові служби готують пропозиції відносно складу атестаційних комісій, строків і графіків проведення атестацій, визначають кількість і складають списки держслужбовців, які підлягають атестації; роз'яснюють цілі і порядок проведення атестації; здійснюють підготовку необхідних для атестацій документів: атестаційний листок попередньої атестації і бланк атестаційного листка чергової атестації за зразком, затвердженим Положенням. Щорічні оцінки виконання держслужбовцями покладених на них завдань і обов'язків за період, що пройшов після попередньої атестації, будуть подаватися атестаційним комісіям під час проведення наступних атестацій, тобто після впровадження таких оцінок.

До складу слід включати кваліфікаційних працівників державних органів з досвідом роботи у відповідних сферах. Залежно від кількості держслужбовців, що підлягають атестації, наявності територіальних і підлеглих органів, специфіки держоргана створюється одна чи декілька атестаційних комісій непарної чисельності (зазвичай від 5 до 11 осіб).

На нашу думку, було б доцільним нормативно закріпити те, що до складу атестаційної комісії за групами вищих і головних посад повинні входити не лише незалежні експерти, але й незалежний (зовнішній голова), делегований органом управління держслужби. Склад атестаційної комісії повинен формуватися таким чином, щоб була виключена можливість виникнення конфлікту інтересів, який міг би вплинути на прийняття комісією рішення.

У графіку проведення атестацій, як правило, зазначають назву підрозділу, де працює держслужбовець, його прізвище, ім'я по батькові, посаду і дату проведення атестації.

За рішенням керівника державного органу до роботи в комісіях можуть бути залучені незалежні експерти (наукові працівники, психологи, представники системи навчання державних органів та інші фахівці).

Оцінка експертами якостей державного службовця не може домінувати, а враховується як один з аргументів, що характеризує державного службовця.

Керівники структурних підрозділів апарату державних органів готують службову характеристику на кожного державного службовця, що підлягає атестації, і проводять з ним співбесіду. На керівників структурних підрозділів характеристики готують заступники керівника державного органу.

Доцільно, щоб службова характеристика налічувала:

- загальні відомості (прізвище, ім'я по батькові, посаду, стаж роботи на посаді);
- аналіз виконання державним службовцем посадових обов'язків, дотримання правил поведінки державного службовця;

- ділові якості (професійна компетенція, відповідальність, ініціативність, самостійність у роботі, оперативність у прийнятті рішень і здатність до контролю за їх реалізацією, вміння акумулювати необхідну інформацію і виділяти головне, працювати з нормативно-правовими актами, іншими документами);

- особисті якості (працелюбність, комунікабельність, уміння керувати підлеглими, уміння встановлювати взаємовідносини з колегами, творчий підхід до справи, принциповість, послідовність у роботі, самокритичність);

- результативність роботи;

- підвищення кваліфікації (види професійного навчання, які проходив державний службовець або причини, з яких навчання не проводилося, використання набутих знань у роботі, здатність до самоосвіти, ставлення до професійного навчання підлеглих тощо);

- можливості професійного і службового просування (за яких умов, на яку посаду, коли);

- зауваження і побажання державному службовцю, який атестується;

- висновок про відповідність посаді, яку обіймає державний службовець.

Ознайомлення державного службовця з характеристикою здійснюється під розпис під час співбесіди з ним його безпосереднього керівника. Під час співбесіди повинні обговорюватися позитивні і негативні результати роботи державного службовця. При цьому державному службовцю має бути надана можливість ставити питання, коментувати зауваження і висновки щодо його роботи. У випадку незгоди зі змістом характеристики державний службовець може подати до атестаційної комісії відповідну заяву, зауваження чи додаткові дані.

За результатами атестації керівник державного органу видає відповідний наказ або розпорядження. При цьому чинне законодавство передбачає певні терміни, зокрема, рішення про переведення державного службовця за його згодою на іншу посаду або про звільнення з посади приймається керівником

у 2-місячний термін з дня атестації. Прийняття такого рішення після закінчення зазначеного терміну не допускається. Час хвороби державного службовця, а також перебування його у відпустці у цьому терміні не враховується. Якщо державний службовець визнаний за результатами атестації таким, що не відповідає займаній посаді, то він звільняється з роботи відповідно до п.2 ст.40 КЗпП України.

Під час проходження державної служби одночасно з атестацією державні службовці регулярно складають кваліфікаційний екзамен.

Нормативної бази, яка регулювала б відносини з питання застосування кваліфікаційного екзамену, лише складається. Що ж до наукових і прикладних розробок з даного питання, то слід помітити, що існуючі напрацювання не відмічаються конкретністю, чіткістю і ясністю наукових позицій, придатних для широкого застосування кваліфікаційної методики атестації.

Атестація покликана впливати на розвиток професіоналізму держслужбовців, сприяючи тим самим процесу становлення держслужби як професійної діяльності. Одночасно вона повинна стати правовим засобом розширення демократичних засад у кадровій політиці і в управлінні держслужбою, засобом забезпечення формування і реалізації цілеспрямованої і передбаченої кадрової політики у сфері державної служби, але лише за умови правильної її організації. Досвід розвинених демократичних держав Європи і Північної Америки свідчить про те, що атестація є дієвим засобом роботи з кадрами, що дозволяє здійснювати контроль за рівнем кваліфікації і професіоналізмом держслужбовців.

Однак, не дивлячись на позитивні зрушення, що відбулися в результаті реформування державної служби, у більшості випадків атестація страждає від попередніх недоліків, здебільшого має формальний характер, оскільки незалежно від результатів її проходження дає можливість вільного просування кар'єрними сходами держслужбовцю, нерідко слугує інструментом позбавлення від «неугодних»

службовців, унеможливорює розуміння мотивів і правильне використання стимулів до праці держслужбовцями тощо, а тому не сприяє досягненню тих цілей, заради яких здійснюється.

Формалізм і проведення атестації доповнюється ігноруванням у багатьох випадках керівниками її результатів. Домінуючим виявляється розсуд керівника під час прийняття рішення за підсумками атестації, а не реальні результати оцінки під час проведення атестації що, як наслідок, ускладнює успішне впровадження атестації в органах державної влади і не сприяє її перетворенню в реальний засіб забезпечення високого рівня професіоналізму і компетентності держслужбовців.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Положення про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади / затв. Постановою Кабінету Міністрів України : від 28.12.2000 р., № 1922 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1922-2000-%EF>.
2. Типове положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування / затв. Постановою Кабінету Міністрів України : від 26.10.2001 р., № 1440 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1440-2001-%EF>.
3. Закон України «Про державну службу» // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
3. Атестаційне провадження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavets.com.ua/books/275/20031/13>.
5. Стариков Ю. Н. Службное право : учебник / Стариков Ю. Н. – М. : БЕК, 1996. – 698 с.
6. Габричидзе Б. Н. Службное право : учеб. для юрид. вузов / Габричидзе Б. Н., Чернявский А. Г. – М. : Дашков К°, 2004. – 620 с.
7. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики : учеб. для

студентов / В. В. Черепанов. – 2-е изд., пере- | раб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 679 с.

*Кагановська Т. Є. Організаційно-правові засади проведення атестаційного провадження державних службовців в Україні / Т. Є. Кагановська // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 331–338 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11ktecvu.pdf>*

Досліджується процедура проведення атестаційного провадження щодо державних службовців в Україні, її роль в удосконаленні і впорядкуванні проходження державної служби. Розглянуто сутність понять атестація і атестаційне провадження. Виділено основні стадії атестаційного провадження. Наголошено на недосконалості реалізації законодавства про державну службу.

\*\*\*

*Кагановская Т.Е. Организационно-правовые основы проведения аттестационного производства государственных служащих в Украине*

Исследуется процедура проведения аттестационного производства относительно государственных служащих в Украине, ее роль в усовершенствовании и упорядочении прохождения государственной службы. Рассмотрена сущность понятий аттестация и аттестационное производство. Выделены основные стадии аттестационного производства. Отмечено несовершенство реализации законодательства о государственной службе.

\*\*\*

*Kaganovskaja T.E. Organizational-Legal Bases of Carrying Out of Attestative Production of Civil Servants in Ukraine*

Procedure of carrying out of attestation production concerning civil servants in Ukraine, its role in improvement and streamlining of passage of public service is investigated. The essence of concepts certification and attestation production is considered. The basic stages of attestation production are allocated. Imperfection of realization of the legislation on public service is noted.